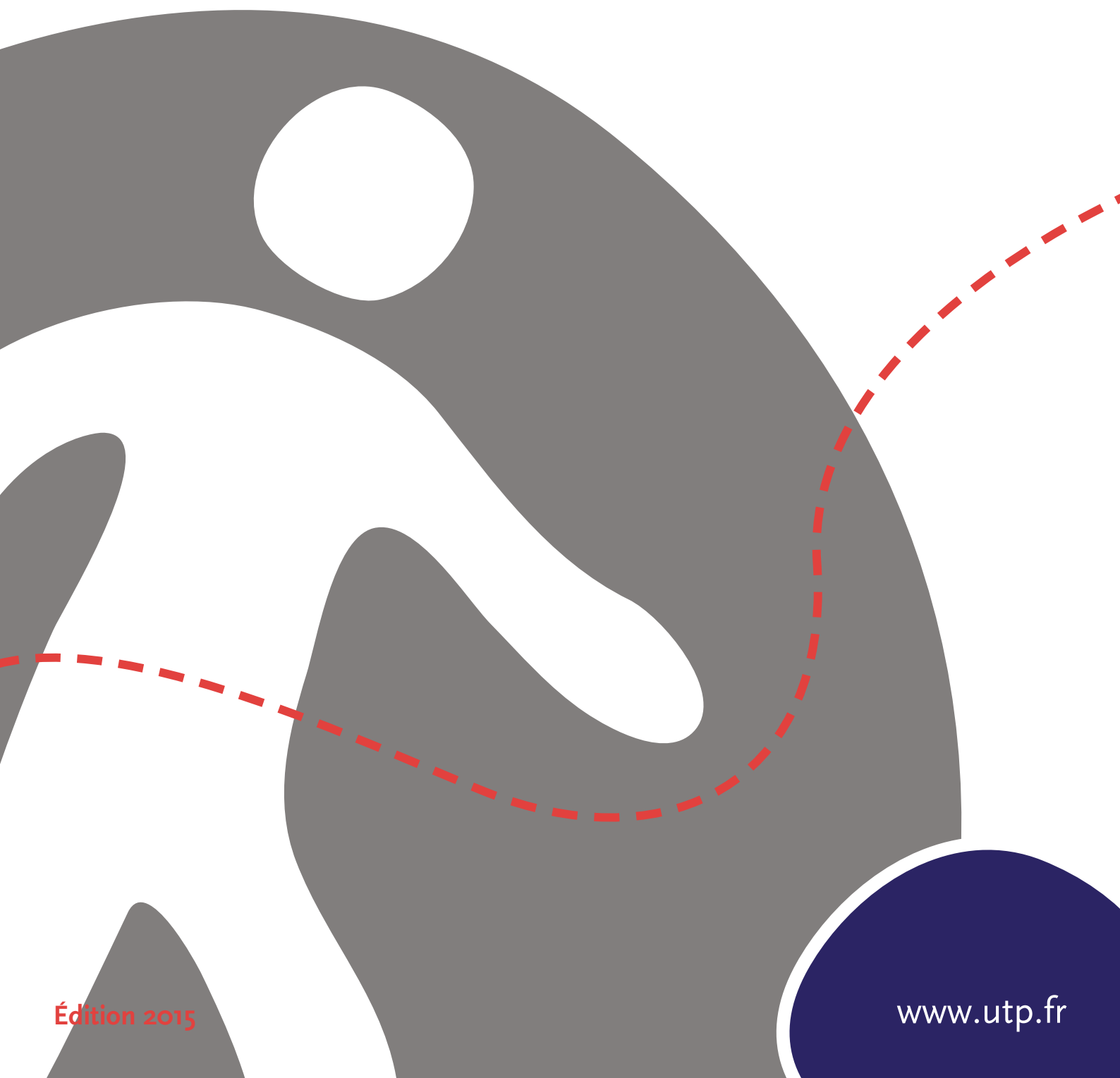


Transports urbains

Bilan social 2014

(Convention Collective Nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs)



Édition 2015

www.utp.fr

Avant-propos

Ce rapport de branche a été réalisé à partir des données sociales des entreprises soumises à la Convention Collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs. Il ne comprend ni les données de la RATP, ni celles de la SNCF.

Les résultats présentés par le bilan social sont issus d'un panel identique d'entreprises sur trois années consécutives. Ont donc été sélectionnées les données des entreprises ayant répondu à l'enquête sociale au cours des trois dernières années, 2012, 2013 et 2014. Un **panel de 125 entreprises** a ainsi été obtenu.

Ces entreprises emploient **47 097** salariés (temps plein + temps partiel) ce qui correspond à **46 387** salariés équivalents temps plein. Nous pouvons estimer l'effectif de l'ensemble des entreprises de transport urbain à un total de **51 500** salariés en 2014.

Certains résultats de ce rapport sont présentés en distinguant trois classes d'entreprises :

■ Classe 1

25 entreprises des agglomérations supérieures à 250 000 habitants, soit toutes les entreprises de cette classe, représentant **68,5 %** de l'effectif des entreprises ayant répondu à l'enquête.

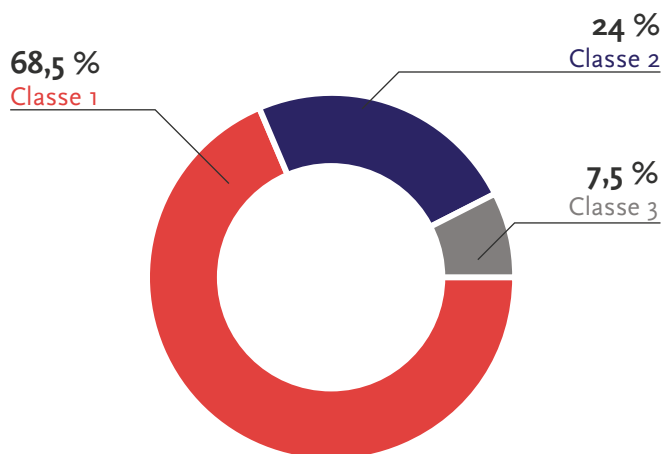
■ Classe 2

40 entreprises des agglomérations entre 100 000 et 250 000 habitants, représentant **24 %** de l'effectif des entreprises ayant répondu à l'enquête.

■ Classe 3

60 entreprises des agglomérations de moins de 100 000 habitants, représentant **7,5 %** de l'effectif des entreprises ayant répondu à l'enquête.

Sauf indications contraires, la mention de l'effectif total recouvre l'effectif temps plein + temps partiel.



L'utilisation d'un panel identique d'entreprises permet d'obtenir des résultats strictement comparables d'une année sur l'autre.

Le panel du précédent rapport n'est pas le même que celui de cette année : ceci est dû aux mouvements entre les différentes classes d'entreprises, à l'absence de réponse régulière de certaines entreprises, ou encore à la modification de la structure juridique de certaines (fusion entre deux entreprises par exemple). Ainsi, le panel de ce bilan 2014 est de 125 entreprises, il était de 121 pour le bilan 2013 et de 113 pour celui de 2012.

En revanche, à l'issue de certains chapitres, est présenté un graphique montrant l'évolution des résultats sur les dix dernières années, entre 2005 et 2014. Faute de pouvoir établir un panel identique d'entreprises sur dix ans, ces graphiques sont établis en « données brutes » : cela signifie que pour chaque année, le résultat correspond aux réponses de toutes les entreprises, qu'elles aient ou non répondu l'année précédente, soit, pour 2014, 139 entreprises. Ces graphiques présentant des évolutions de données exprimées en pourcentage, ils conservent toute leur pertinence de comparaison, car chaque année, les entreprises répondant à l'enquête représentent plus de 90 % de l'effectif de la profession.

Sommaire

Principales données du bilan social 2014		4
1. Effectifs des entreprises de transport urbain		8
1.1	Salariés en Contrat à Durée Indéterminée	8
	Évolution des effectifs	12
	Motif des départs	13
	Temps partiel	14
	Travail féminin	16
	Répartition des effectifs par catégorie professionnelle	18
	Répartition des effectifs par âge	19
	Répartition des effectifs par ancienneté	21
1.2	Salariés en Contrat à Durée Déterminée	24
1.3	Salariés intérimaires	26
2. Durée du travail et absentéisme		28
2.1	Durée du travail	28
2.2	Absentéisme	29
3. Rémunérations		32
3.1	Valeur du point	32
3.2	Rémunérations	32
4. Formation professionnelle		36
4.1	Investissements consacrés à la formation continue (plan de formation + 0,5 % priorités de formation + CIF, mais hors apprentissage)	36
4.2	Investissements consacrés au plan de formation	37
4.3	Nature des stages de formation	37
4.4	Nombre de stagiaires	38
4.5	Nombre d'heures de stage	39
4.6	Droit individuel à la formation (DIF)	40
4.7	Périodes de professionnalisation	40
4.8	Contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et contrats aidés	41
4.9	Niveau de formation du personnel embauché	42
4.10	Bilan d'activité de la section transport urbain de l'OPCA Transports et Services	42
5. Contexte économique		44
5.1	Le contexte économique national en 2014	44
5.2	Les budgets des collectivités locales	46
5.3	Le secteur des transports	47

Principales données du bilan social 2014

Les résultats du présent bilan social sont établis sur un **panel de 125 entreprises** identiques sur les trois années observées, soumises à la Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs. L'effectif de la profession étant estimé à un total de **51 500 salariés** (hors RATP et hors SNCF), le panel étudié représente plus de 90 % des effectifs de la profession.

Les créations d'emplois durables se poursuivent dans le secteur

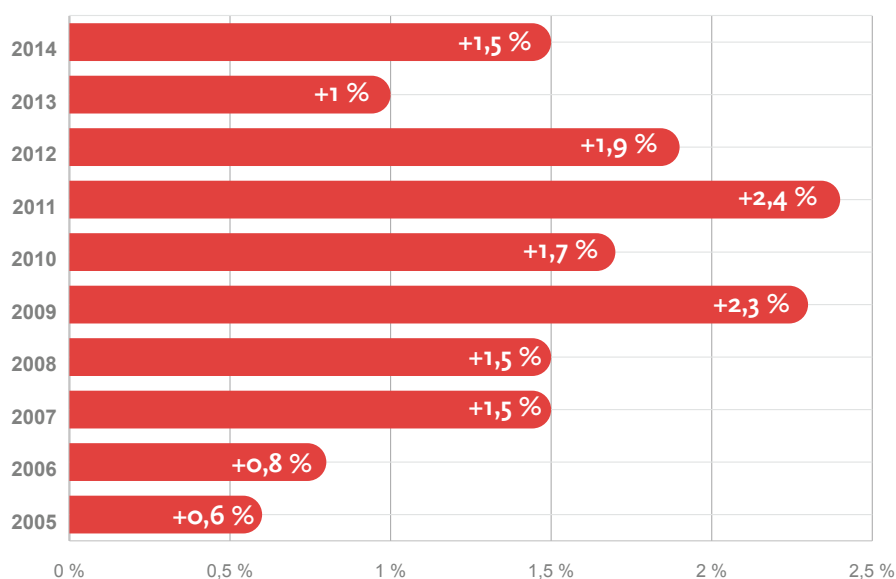
Dans un contexte économique difficile, avec une croissance nationale de nouveau faible (+0,4 % en 2014), la branche des transports urbains poursuit ses créations d'emplois. Ainsi, **les entreprises de notre panel ont créé 710 emplois en 2014**, soit une augmentation des effectifs de +1,5 % (+0,5 point par rapport à 2013). **Depuis 10 ans, 6 585 emplois ont ainsi été créés dans le secteur** (source : bilans sociaux UTP de 2005 à 2014).

La poursuite de ces créations d'emplois, qui peut s'expliquer par l'augmentation de l'offre de transport par certaines entreprises, contraste avec les diminutions d'effectifs observées au niveau national dans le secteur marchand dans son ensemble comme dans le secteur des transports et de l'entreposage. Rappelons que le taux de chômage a franchi en 2014 la barre symbolique des



10 %, avec une diminution de 74 000 postes au niveau du secteur marchand, dont 6 700 imputables au transport et à l'entreposage (source : INSEE).

■ Evolution des effectifs temps plein + temps partiel (données brutes)



Source : bilans sociaux UTP 2005 à 2014

Les investissements en formation demeurent d'un niveau élevé

■ **4 % de la masse salariale des entreprises, soit 60 millions d'euros, investie dans la formation professionnelle**

Depuis plusieurs années, les investissements en formation continue des entreprises de la branche se stabilisent entre 3,9 % et 4 % de leur masse salariale, soit un niveau plus de deux fois supérieur aux obligations conventionnelles de la branche du transport urbain, qui s'élèvent à 1,9 % de la masse salariale, et aux obligations légales, qui sont de 1,6 %.

En effet, en 2014, **plus de 60 millions d'euros, soit 4 % de la masse salariale, ont été consacrés à la formation par les entreprises de notre panel**. Les investissements en matière de plan de formation sont également en légère hausse, et atteignent 3 % de la masse salariale.

Le nombre de salariés ayant suivi une formation est en légère hausse, et s'établit à 29 909 en 2014, soit près de deux tiers de l'effectif. Comme les années précédentes, la grande majorité de ces salariés sont des conducteurs (63,3 %), ce qui s'explique notamment par l'obligation pour ces salariés de passer, tous les 5 ans, une Formation Continue Obligatoire.

La durée des formations suivies est également en hausse cette année : **32,9 heures en moyenne**.

■ **13 millions d'euros de collecte brute, dont 11,4 millions après le reversement au FPSPP**

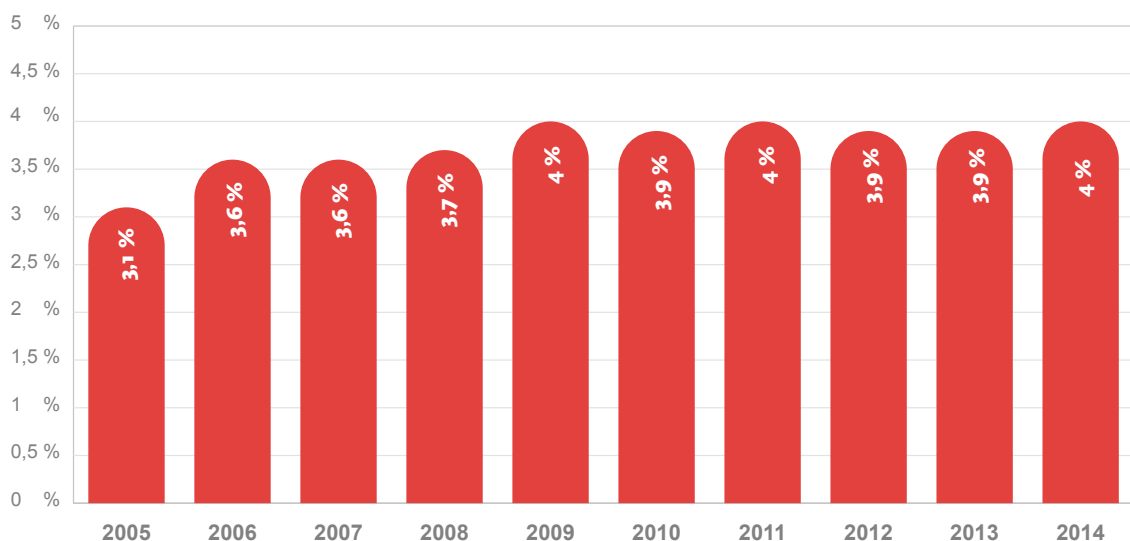
Selon les données de l'OPCA Transports et Services, **en 2014, la collecte brute totale du secteur des transports urbains s'élevait à 13 millions d'euros**. Sur cette somme :

- 1,6 million d'euros (13 %) a été reversé, en application de la loi, au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (ci-après : « FPSPP ») ;
- Le solde de 11,6 millions a été utilisé par l'OPCA Transports et Services pour le financement des actions au titre du 0,5 % « financement des priorités de formation » et du 0,3 % « actions prioritaires de formation ».

Pour mémoire, les données formations sont appelées à évoluer en 2015 du fait de l'entrée en vigueur de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ».

Près de **2**
salariés
sur 3 ont
bénéficié d'une
formation

■ **Investissements consacrés à la formation continue (en % de la masse salariale) (données brutes)**



Source : bilans sociaux UTP 2005 à 2014

Une structure de l'emploi stable

■ Un très faible recours au temps partiel et au travail temporaire

Malgré une très légère hausse par rapport à l'année 2013 (+0,1 point), la **part des salariés à temps partiel s'établit en 2014 à 5 %**. Ce taux reste très inférieur aux moyennes nationale et du secteur des transports : au niveau national, 16 % des salariés travaillent à temps partiel, et pour le secteur des transports, ce taux s'élève à 11,1 %. Ainsi, **95 % des salariés de la branche sont employés à temps plein**.

Par ailleurs, les salariés à temps partiel, au sein des entreprises du panel, travaillent en moyenne 24,5 heures par semaine en 2014, soit un temps supérieur au nouveau minimum légal en vigueur, de 24 heures.

Les entreprises de la branche ont, par ailleurs, très peu recours aux travailleurs temporaires :

- **Les salariés en CDD représentent 2,2 % des effectifs en 2014. 97,8 % des salariés sont donc en CDI**, comme cela est le cas depuis 10 ans au sein de la branche. Cette proportion est, une nouvelle fois, très inférieure aux taux observés pour l'année 2014 au niveau national (7,6 %) et sectoriel (5,5 %) ;
- **Le taux de recours aux salariés en contrats d'intérim est de 1,1 % en 2014**. De même que pour les CDD, ce taux est stable (+0,1 point par rapport à 2013), et très faible par rapport aux taux de recours qu'affichent les entreprises du secteur marchand dans son ensemble (3 %) et les entreprises du transport et de l'entreposage (4,6 %).

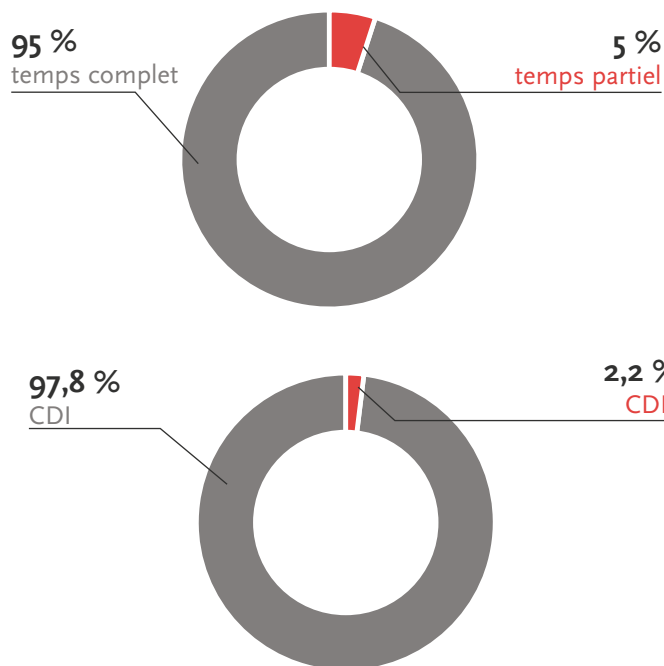
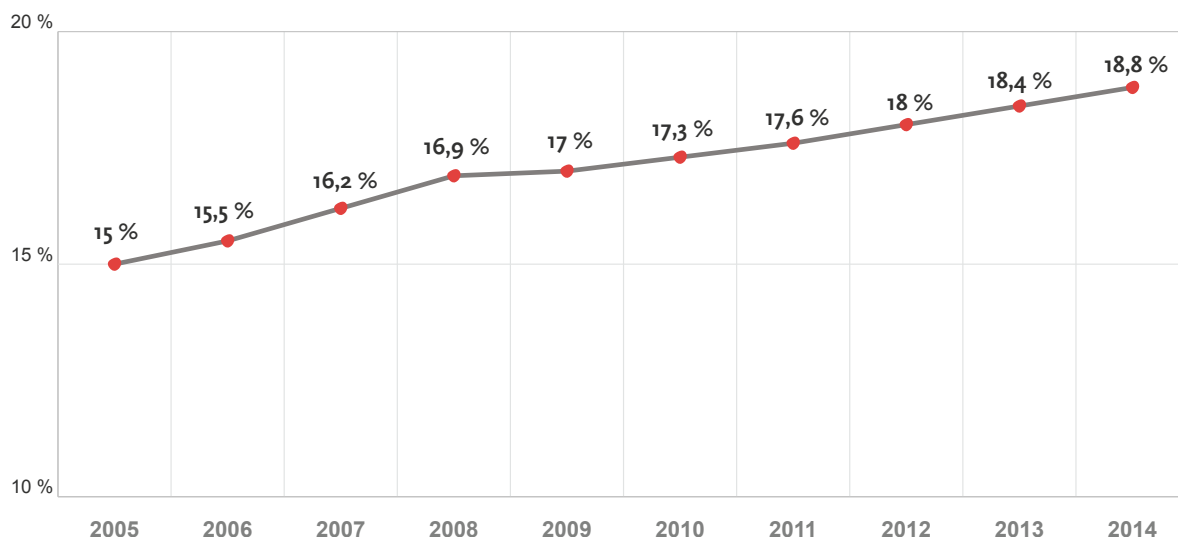
■ La durée du travail demeure inférieure à 35 heures par semaine

La durée moyenne hebdomadaire de travail des salariés des entreprises de transport urbain reste stable et s'établit en 2014 à **34,4 heures**.

Elle reste inférieure aux durées moyennes observées tant au niveau national (35,6 heures) que dans le secteur des transports (36,1 heures).

Comme les années précédentes, près de 40 % des salariés de la branche ont une durée du travail inférieure à 35 heures, tandis qu'au niveau national ce taux s'élève à 3,2 % des salariés, et à 1,8 % dans le secteur des transports.

■ Évolution de l'effectif féminin en % de l'effectif total (données brutes)



■ Une augmentation modérée mais constante du travail féminin

La branche du transport urbain poursuit la féminisation de ses effectifs, constante et progressive depuis 10 ans, avec cette année **une part de femmes dans les effectifs s'élevant à 18,8 %**. **Le nombre de salariées dans les effectifs a ainsi augmenté de +25 % en 10 ans**.

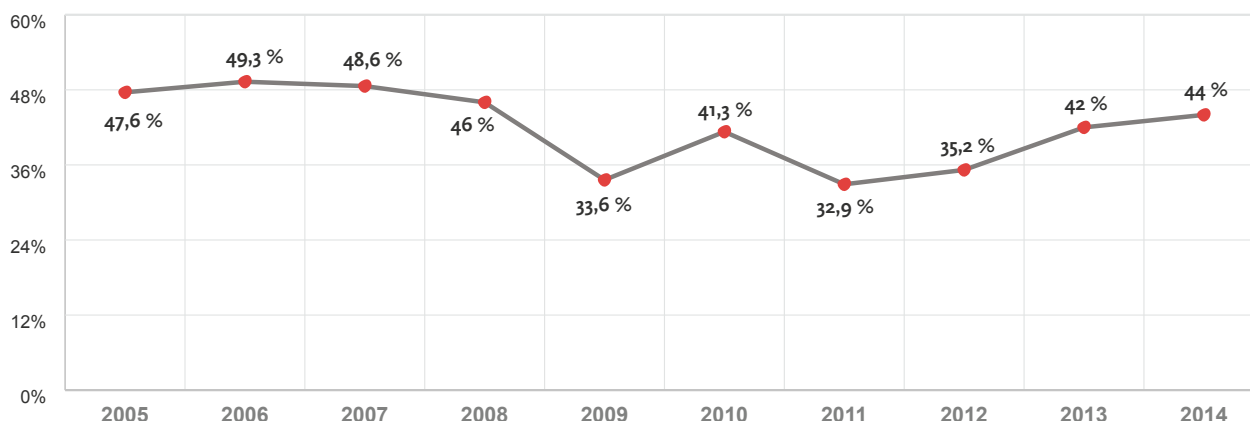
La part des femmes augmente dans toutes les catégories professionnelles, à l'exception des ouvriers non roulants, et, pour la première fois, dépasse les 30 % au sein de la catégorie des cadres. L'année 2014 a été marquée par la matérialisation de l'engagement fort pris par la profession depuis plusieurs années en faveur du travail féminin, au travers, d'une part, de la signature par l'UTP du plan sectoriel en faveur de la mixité en juillet 2014 et, d'autre part, de la conclusion de l'accord portant mise en œuvre du Pacte de responsabilité dans la branche en novembre 2014 qui comporte des engagements sur le sujet.

■ La retraite, premier motif des départs

Comme les années précédentes, la retraite constitue le principal motif de départ dans les entreprises de transport urbain. Elle représente 44 % des départs en 2014, soit une hausse de +2 points par rapport à 2013. Il est à noter que la part des mises à la retraite à l'initiative de l'employeur diminue en 2014 (-0,8 point).

La progression des départs en retraite peut s'expliquer par la modification progressive de la pyramide des âges de la branche : en 2014, la part des salariés de plus de 50 ans augmente une nouvelle fois (+0,7 point) et s'établit désormais à 32,9 % (cf. tableau « Répartition des effectifs par âge », page 19).

■ Départs en retraite rapportés au nombre de départs (données brutes)



Source : bilans sociaux UTP 2005 à 2014

■ Un taux d'absentéisme s'élevant à 7,12 %

L'absentéisme au sein de la branche du transport urbain se situe à un niveau élevé et poursuit son augmentation continue depuis 3 ans. Le taux d'absentéisme des salariés des entreprises du panel, publié pour la première fois cette année, s'établit à 7,12 %, soit +0,15 point par rapport à l'année dernière, et +1,66 point depuis 2006. Ce taux d'absentéisme en hausse peut s'expliquer :

- d'une part, par l'augmentation du volume total de jours d'absence, celui-ci étant de 1 336 036 pour 2014, soit une augmentation de +39 212 jours ;

- d'autre part, par l'augmentation du nombre de salariés absents : 40 492 en 2014, contre 38 001 en 2013.

Pour mémoire, ne sont comptabilisées dans le calcul du taux d'absentéisme, que les absences consécutives à maladie, accident du travail, maladie professionnelle et accident de trajet. Pour ces seuls motifs, le nombre de jours d'absence par salarié s'élève à 26,17 pour 2014.

■ Une augmentation des rémunérations supérieures à la moyenne du secteur

En 2014, en moyenne pondérée, les rémunérations des salariés des entreprises de transport urbain ont bénéficié d'une augmentation comprise entre +1,6 % à +2,4 %, en fonction des catégories professionnelles et de l'ancienneté. Le salaire moyen à l'embauche des conducteurs-receveurs augmente, en moyenne, de +1,6 % et s'établit à 2 359 €. Il atteint 2 985 €, soit une augmentation de +1,7 % par rapport à 2013, après 25 ans d'ancienneté.

Ces moyennes sont supérieures au niveau observé dans le secteur du transport et de l'entrepôt, où le salaire des ouvriers et employés a progressé de +0,9 % en 2014 (source : DARES, *Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre au 4^{ème} trimestre 2014*, mars 2015).

Rappelons que les rémunérations comprennent le salaire mensuel et les primes proratisées sur le mois.

1

Effectifs des entreprises de transport urbain

1.1 Salariés en Contrat à Durée Indéterminée (au 31 décembre 2014)

Toutes catégories de salariés

Effectif temps plein + temps partiel (2014) : **47 097** (46 387 en 2013 et 45 906 en 2012)

Effectif temps plein + équivalent temps plein (2014) : **46 387** (45 716 en 2013 et 45 229 en 2012)

		2012		2013		2014	
			♂*		♂*		♂*
Ingénieurs et Cadres		765	193	798	212	824	227
	%	1,8%	2,7 %	1,8 %	2,9 %	1,8 %	2,9 %
Maîtrises et Techniciens		7 464	1 178	7 570	1 236	7 703	1 313
	%	17,1%	16,4 %	17,2 %	16,6 %	17,2 %	17 %
Employés		2 197	1 210	2 266	1 257	2 309	1 302
	%	5 %	16,9 %	5,1 %	16,9 %	5,2 %	16,9 %
Ouvriers roulants		29 677	4 460	29 930	4 595	30 303	4 734
	%	68 %	62,2 %	67,8 %	61,7 %	67,7 %	61,3 %
Ouvriers non roulants		3 538	130	3 568	144	3 622	148
	%	8,1 %	1,8 %	8,1 %	1,9 %	8,1 %	1,9 %
TOTAL		43 641	7 171	44 132	7 444	44 761	7 724

Effectif à temps plein (hors CDD, intérimaires et temps partiel)

Personnel à temps partiel (hors CDD et intérimaires)

			♂*		♂*		♂*
Ingénieurs et Cadres		40	28	48	37	50	39
	%	1,8 %	2,6 %	2,1 %	3,3 %	2,1 %	3,5 %
Maîtrises et Techniciens		252	167	247	169	272	176
	%	11,1 %	15,2 %	11 %	15,2 %	11,7 %	15,7 %
Employés		424	353	432	346	432	341
	%	18,7 %	32,1 %	19,1 %	31,1 %	18,5 %	30,5 %
Ouvriers roulants		1 411	509	1 397	525	1 458	529
	%	62,3 %	46,3 %	62 %	47,2 %	62,4 %	47,3 %
Ouvriers non roulants		138	42	131	36	124	34
	%	6,1 %	3,8 %	5,8 %	3,2 %	5,3 %	3 %
TOTAL		2 265	1 099	2 255	1 113	2 336	1 119

Équivalent temps plein du personnel à temps partiel

			♂*		♂*		♂*
Ingénieurs et Cadres		31,3	22,9	37,7	30	38,7	31,5
	%	2 %	2,8 %	2,4 %	3,7 %	2,4 %	3,8 %
Maîtrises et Techniciens		188,4	133	186,4	133,3	203,2	140,9
	%	11,9 %	16,4 %	11,8 %	16,4 %	12,5 %	17,2 %
Employés		300,8	263	304,5	251,5	299,7	246,5
	%	18,9 %	32,4 %	19,2 %	31 %	18,4 %	30 %
Ouvriers roulants		976,8	363,2	968,9	371,8	1 003,2	379
	%	61,5 %	44,8 %	61,2 %	45,8 %	61,7 %	46,2 %
Ouvriers non roulants		91,2	29,1	86,3	25,3	81,4	23,1
	%	5,7 %	3,6 %	5,4 %	3,1 %	5 %	2,8 %
TOTAL		1 588,5	811,2	1 583,7	812	1 626,2	820,9

■ Par classe d'entreprises

Classe 1

Effectif temps plein + temps partiel (2014) : **32 280** (31 715 en 2013 et 31 422 en 2012)

Effectif temps plein + équivalent temps plein (2014) : **31 818** (31 282 en 2013 et 30 995 en 2012)

		2012		2013		2014	
■ Effectif à temps plein (hors CDD, intérimaires et temps partiel)							
			♂*		♂*		♂*
Ingénieurs et Cadres		572	142	613	160	636	175
	%	1,9 %	3,2 %	2 %	3,6 %	2,1 %	3,7 %
Maîtrises et Techniciens		6 014	879	6 085	925	6 172	976
	%	20 %	20,1 %	20,1 %	20,4 %	20 %	20,7 %
Employés		1 469	739	1 511	763	1 537	783
	%	4,9 %	16,9 %	5 %	16,8 %	5 %	16,6 %
Ouvriers roulants		19 262	2 519	19 356	2 577	19 660	2 664
	%	64,1 %	57,6 %	63,8 %	56,8 %	63,8 %	56,5 %
Ouvriers non roulants		2 752	96	2 765	109	2 809	119
	%	9,1 %	2,2 %	9,1 %	2,4 %	9,1 %	2,5 %
TOTAL		30 069	4 375	30 330	4 534	30 814	4 717

■ Personnel à temps partiel

■ Personnel à temps partiel (hors CDD et intérimaires)							
			♂*		♂*		♂*
Ingénieurs et Cadres		35	27	41	33	41	34
	%	2,6 %	4,1 %	2,9 %	4,8 %	2,8 %	4,8 %
Maîtrises et Techniciens		188	128	192	130	216	140
	%	13,9 %	19,3 %	13,9 %	19,1 %	14,7 %	20 %
Employés		260	205	277	207	284	207
	%	19,2 %	31 %	20 %	30,4 %	19,4 %	29,5 %
Ouvriers roulants		779	276	782	289	834	299
	%	57,6 %	41,7 %	56,5 %	42,4 %	56,9 %	42,6 %
Ouvriers non roulants		91	26	93	23	91	22
	%	6,7 %	3,9 %	6,7 %	3,4 %	6,2 %	3,1 %
TOTAL		1 353	662	1 385	682	1 466	702

■ Équivalent temps plein du personnel à temps partiel

■ Équivalent temps plein du personnel à temps partiel							
			♂*		♂*		♂*
Ingénieurs et Cadres		27,4	22,2	31,9	26,7	31,5	27,3
	%	3 %	4,6 %	3,3 %	5,4 %	3,1 %	5,3 %
Maîtrises et Techniciens		137,3	102	143,5	101,8	158,6	111,4
	%	14,8 %	21 %	15,1 %	20,6 %	15,8 %	21,7 %
Employés		179,5	149,8	190,9	146,3	192,4	146,3
	%	19,4 %	30,8 %	20 %	29,7 %	19,2 %	28,5 %
Ouvriers roulants		521,6	193,5	525,2	200,7	561,4	211,3
	%	56,3 %	39,8 %	55,2 %	40,7 %	55,9 %	41,2 %
Ouvriers non roulants		59,8	18,6	60,7	17,7	59,7	16,7
	%	6,5 %	3,8 %	6,4 %	3,6 %	6 %	3,3 %
TOTAL		925,6	486,1	952,2	493,1	1003,6	512,8

* ♂ = dont femmes

1

Effectifs des entreprises de transport urbain

Classe 2

Effectif temps plein + temps partiel (2014) : **11 278** (11 177 en 2013 et 11 017 en 2012)

Effectif temps plein + équivalent temps plein (2014) : **11 094** (10 999 en 2013 et 10 822 en 2012)

		2012		2013		2014	
■ Effectif à temps plein (hors CDD, intérimaires et temps partiel)							
			♂*		♂*		♂*
Ingénieurs et Cadres		153	42	146	41	149	41
	%	1,5 %	2,1 %	1,4 %	2 %	1,4 %	1,9 %
Maîtrises et Techniciens		1 157	216	1 190	225	1 233	247
	%	11,2 %	10,7 %	11,4 %	10,8 %	11,6 %	11,5 %
Employés		547	341	559	350	570	369
	%	5,3 %	16,9 %	5,3 %	16,9 %	5,4 %	17,1 %
Ouvriers roulants		7 789	1 383	7 911	1 425	7 953	1 467
	%	75,5 %	68,7 %	75,3 %	68,7 %	75 %	68,2 %
Ouvriers non roulants		675	32	696	33	701	28
	%	6,5 %	1,6 %	6,6 %	1,6 %	6,6 %	1,3 %
TOTAL		10 321	2 014	10 502	2 074	10 606	2 152

■ Personnel à temps partiel

 (hors CDD et intérimaires)

			♂*		♂*		♂*
Ingénieurs et Cadres		1	0	7	4	8	5
	%	0,1 %	0 %	1 %	1,2 %	1,2 %	1,5 %
Maîtrises et Techniciens		43	29	43	32	45	30
	%	6,2 %	8,6 %	6,4 %	9,5 %	6,7 %	9,1 %
Employés		127	112	120	105	116	104
	%	18,3 %	33,3 %	17,8 %	31,1 %	17,2 %	31,7 %
Ouvriers roulants		481	180	471	184	473	178
	%	69,1 %	53,6 %	69,8 %	54,6 %	70,4 %	54,3 %
Ouvriers non roulants		44	15	34	12	30	11
	%	6,3 %	4,5 %	5 %	3,6 %	4,5 %	3,4 %
TOTAL		696	336	675	337	672	328

■ Équivalent temps plein du personnel à temps partiel

			♂*		♂*		♂*
Ingénieurs et Cadres		0,6	0	5,8	3,3	6,7	4,2
	%	0,1 %	0 %	1,2 %	1,3 %	1,4 %	1,7 %
Maîtrises et Techniciens		33,7	23,7	33,8	26,1	36,7	24,8
	%	6,7 %	9,5 %	6,8 %	10,6 %	7,5 %	10,2 %
Employés		90	82,5	86,5	78,9	84,8	78,7
	%	18 %	33,2 %	17,4 %	32,2 %	17,4 %	32,3 %
Ouvriers roulants		347,2	132,3	347,3	130,3	339,6	130
	%	69,3 %	53,3 %	69,9 %	53,1 %	69,6 %	53,3 %
Ouvriers non roulants		29,6	9,9	23,4	6,9	20	6,1
	%	5,9 %	4 %	4,7 %	2,8 %	4,1 %	2,5 %
TOTAL		501,1	248,3	496,7	245,5	487,8	243,8

* ♂ = dont femmes

Classe 3

Effectif temps plein + temps partiel (2014) : **3 539** (3 495 en 2013 et 3467 en 2012)

Effectif temps plein + équivalent temps plein (2014) : **3 476** (3 435 en 2013 et 3413 en 2012)

		2012		2013		2014	
			♂*		♂*		♂*
Ingénieurs et Cadres		40	9	39	11	39	11
	%	1,2 %	1,1 %	1,2 %	1,3 %	1,2 %	1,3 %
Maîtrises et Techniciens		293	83	295	86	298	90
	%	9 %	10,6 %	8,9 %	10,3 %	8,9 %	10,5 %
Employés		181	130	196	144	202	150
	%	5,5 %	16,6 %	6 %	17,2 %	6 %	17,6 %
Ouvriers roulants		2 626	558	2 663	593	2 690	603
	%	80,8 %	71,4 %	80,7 %	70,9 %	80,5 %	70,5 %
Ouvriers non roulants		111	2	107	2	112	1
	%	3,4 %	0,3 %	3,2 %	0,3 %	3,4 %	0,1 %
TOTAL		3 251	782	3 300	836	3 341	855

■ Personnel à temps partiel (hors CDD et intérimaires)

		2012		2013		2014	
			♂*		♂*		♂*
Ingénieurs et Cadres		4	1	0	0	1	0
	%	1,9 %	1 %	0 %	0 %	0,4 %	0 %
Maîtrises et Techniciens		21	10	12	7	11	6
	%	9,7 %	9,9 %	6,2 %	7,5 %	5,6 %	6,8 %
Employés		37	36	35	34	32	30
	%	17,1 %	35,6 %	17,9 %	35,8 %	16,2 %	33,3 %
Ouvriers roulants		151	53	144	52	151	52
	%	69,9 %	52,5 %	73,8 %	55,6 %	76,3 %	58,8 %
Ouvriers non roulants		3	1	4	1	3	1
	%	1,4 %	1 %	2,1 %	1,1 %	1,5 %	1,1 %
TOTAL		216	101	195	94	198	89

■ Équivalent temps plein du personnel à temps partiel

		2012		2013		2014	
			♂*		♂*		♂*
Ingénieurs et Cadres		3,3	0,7	0	0	0,5	0
	%	2,1 %	0,9 %	0 %	0 %	0,4 %	0 %
Maîtrises et Techniciens		17,4	7,4	9,2	5,5	7,9	4,7
	%	10,7 %	9,6 %	6,8 %	7,5 %	5,8 %	7,3 %
Employés		31,3	30,7	27,1	26,3	22,5	21,6
	%	19,3 %	40 %	20,1 %	35,8 %	16,7 %	33,6 %
Ouvriers roulants		108	37,3	96,4	40,9	102,3	37,7
	%	66,8 %	48,6 %	71,4 %	55,7 %	75,9 %	58,6 %
Ouvriers non roulants		1,8	0,7	2,3	0,7	1,6	0,3
	%	1,1 %	0,9 %	1,7 %	1 %	1,2 %	0,5 %
TOTAL		161,7	76,8	134,9	73,4	134,8	64,3

* ♂ = dont femmes

1

Effectifs des entreprises de transport urbain

Une hausse de **+1,5 %** des effectifs

Évolution des effectifs

L'effectif des entreprises de notre panel au 31 décembre 2014 s'établit à 47 097, **soit une création nette de 710 nouveaux emplois**. L'augmentation des effectifs (+1,5 %) a ainsi été plus importante que l'année précédente (+1 %).

Compte tenu du nombre de sorties des effectifs pour 2014 (cf. tableau sur les motifs des départs, page 13), s'élevant à 2 152, **les entreprises de notre panel ont recruté 2 862 salariés en 2014**.

Ainsi, les entreprises de la branche poursuivent les créations d'emplois, dans un contexte national marqué par une croissance stagnante à +0,4 % en 2014, et des effectifs salariés toujours en baisse dans l'ensemble du secteur marchand de -0,5 % au quatrième trimestre 2014 (soit -74 000 postes). Une baisse de -0,3 % est observée dans le secteur des transports et de l'entreposage (-6 700 postes) (source : INSEE).

Comme les années précédentes, les nouveaux emplois créés peuvent s'expliquer par l'accroissement de l'offre de transport sur

certaines réseaux : nouvelles lignes mises en place, notamment par la création de lignes de tramways, prolongement des lignes existantes, renforcement des fréquences et extension des horaires.

De nouveaux emplois ont ainsi été créés dans l'ensemble des trois classes d'entreprises de notre panel, la classe 1 connaissant la plus forte augmentation de ses effectifs tant en nombre (+565 salariés) qu'en pourcentage (+1,8 %).

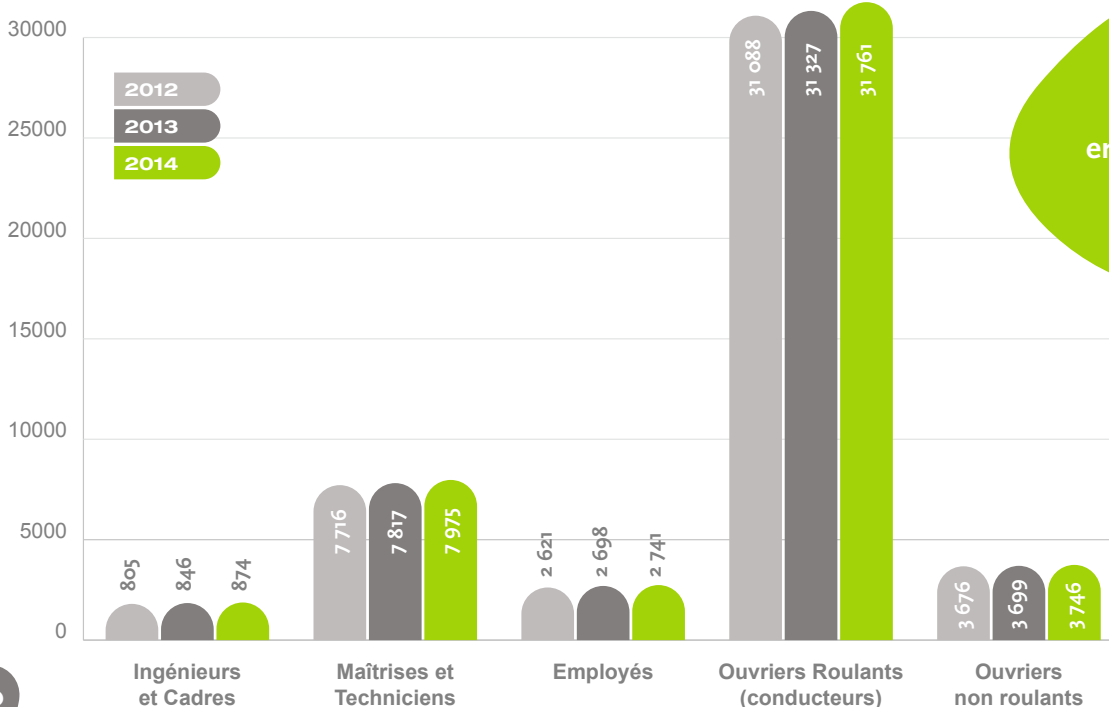
De même, les créations d'emplois en 2014 ont bénéficié à chacune des catégories professionnelles. La catégorie des ouvriers roulants représente près de deux tiers des créations d'emplois avec 434 emplois créés, suivie par les agents de maîtrise et techniciens (158 emplois créés). Les trois autres catégories de personnel connaissent une augmentation plus mesurée.

	Ingénieurs et Cadres	Maîtrises et Techniciens	Employés	Ouvriers roulants	Ouvriers non roulants	Total
Effectif 2014	874	7 975	2 741	31 761	3 746	47 097
Effectif 2013	846	7 817	2 698	31 327	3 699	46 387
Effectif 2012	805	7 716	2 621	31 088	3 676	45 906
Solde (2014-2013)	+28	+158	+43	+434	+47	+710

Perte ou gain net d'emplois par classe d'entreprises

	En nombre d'emplois	En % de l'effectif de la classe
Classe 1	+565	+1,8 %
Classe 2	+101	+0,9 %
Classe 3	+44	+1,2 %
Total	+710	+1,5 %

Évolution des effectifs par catégorie professionnelle



710
emplois créés
en 2014

Plus de **2**
départs
sur 5
dus à la retraite

■ Motif des départs

2 152 salariés sont sortis des effectifs des entreprises de notre panel en 2014, soit une augmentation des départs de +7,1 % par rapport à l'année 2013.

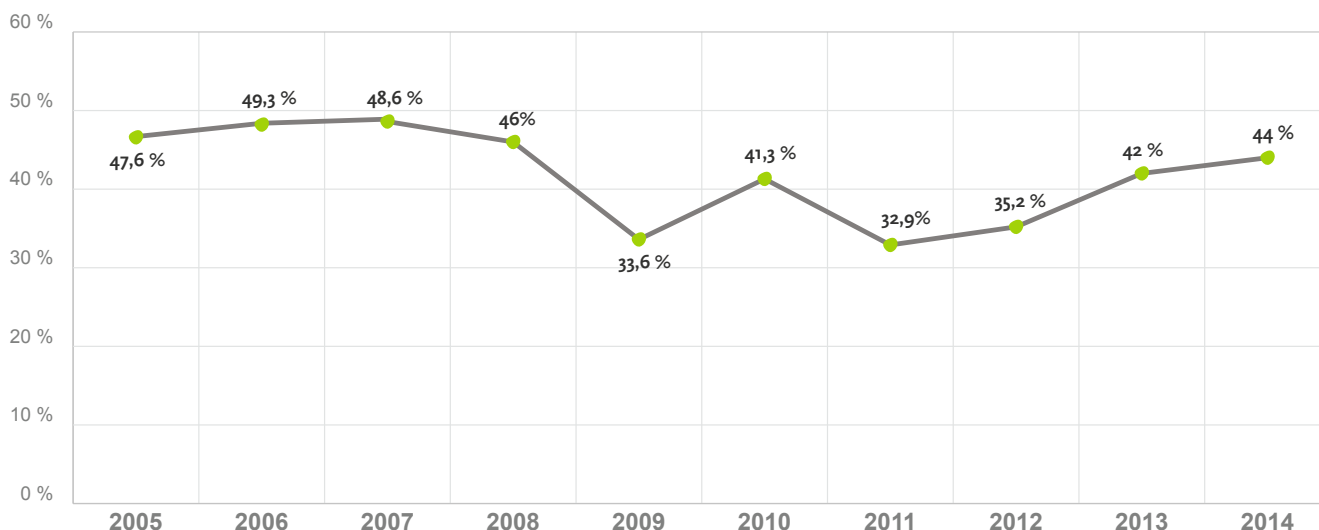
Comme les années précédentes, la retraite constitue le motif principal de départ (44 % des départs pour l'année 2014). Ainsi, 946 salariés sont partis en retraite en 2014, contre 903 en 2013, avec une très faible proportion de mises à la retraite à l'initiative de l'employeur (21 cas). L'année 2014 est ainsi la troisième année d'augmentation consécutive des départs en retraite, même si ce taux reste inférieur à ceux connus lors des 10 dernières années (47,6 % en 2005 et 49,3 % en 2006).

Par ailleurs, on peut noter que le nombre de licenciements (473 procédures), et des démissions (273 cas) en 2014 sont en baisse, à l'inverse du nombre de ruptures conventionnelles (148 conventions).

2012		2013		2014	
Nombre	% des départs	Nombre	% des départs	Nombre	% des départs

Départs à la retraite	644	34,6 %	864	40,2 %	925	43 %
Mises à la retraite	11	0,6 %	39	1,8 %	21	1 %
Démissions	321	17,2 %	343	15,9 %	273	12,6 %
Licenciements	453	24,3 %	483	22,5 %	473	22 %
Rupture en cours de période d'essai	152	8,2 %	166	7,7 %	157	7,3 %
...Dont rupture en cours de période d'essai à l'initiative de l'employeur	122	6,6 %	127	5,9 %	117	5,4 %
...Dont rupture en cours de période d'essai à l'initiative du salarié	30	1,6 %	39	1,8 %	40	1,9 %
Décès	70	3,8 %	82	3,8 %	56	2,6 %
Rupture conventionnelle	147	7,9 %	114	5,3 %	148	6,9 %
Autre (hors décès et rupture conventionnelle)	63	3,4 %	60	2,8 %	99	4,6 %

Départs en retraite rapportés au nombre de départs (données brutes)



Source : bilans sociaux UTP 2005 à 2014

1

Effectifs des entreprises de transport urbain

5 %
des effectifs
à temps partiel

■ Temps partiel

Le rapport entre l'effectif à temps partiel et l'effectif total de la branche s'élève à 5 % pour l'année 2014, marquant une stabilité par rapport aux années précédentes. Si une légère hausse est observée dans les entreprises de classe 1 par rapport à l'année 2013 (+0,2 point), la part des effectifs à temps partiel dans les entreprises de classe 2 est en baisse (-0,1 point) tandis qu'elle reste stable dans les entreprises de classe 3.

Ces taux sont, comme les années précédentes, bien inférieurs à la moyenne observée au niveau national, qui s'établit à 16 % au 31 décembre 2014, ainsi qu'à la moyenne du secteur des transports et de l'entreposage, qui s'élève à la même date à 11,1 %, observant elle aussi une légère hausse de +0,1 point (source : DARES, *Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre au 4^e trimestre 2014*, mars 2015).

Les salariés à temps partiel des entreprises de notre panel travaillent, en moyenne, 24,5 heures par semaine (24,6 heures en 2013, 24,5 heures en 2012), soit 71 % d'un temps plein, les salariés à temps plein travaillant en moyenne 34,4 heures (cf. « *Durée du travail* », page 28).

Pour mémoire, en application des lois n°2013-504 du 14 juin 2013 « *relative à la sécurisation de l'emploi* » et n°2014-288 du 5 mars 2014 « *relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale* », depuis le 30 juin 2014, en principe et sauf dérogation, les nouveaux contrats à temps partiel conclus ont une durée minimale hebdomadaire de 24 heures. Le temps de travail moyen des salariés à temps partiel est donc supérieur à la durée de travail dans les entreprises du secteur.

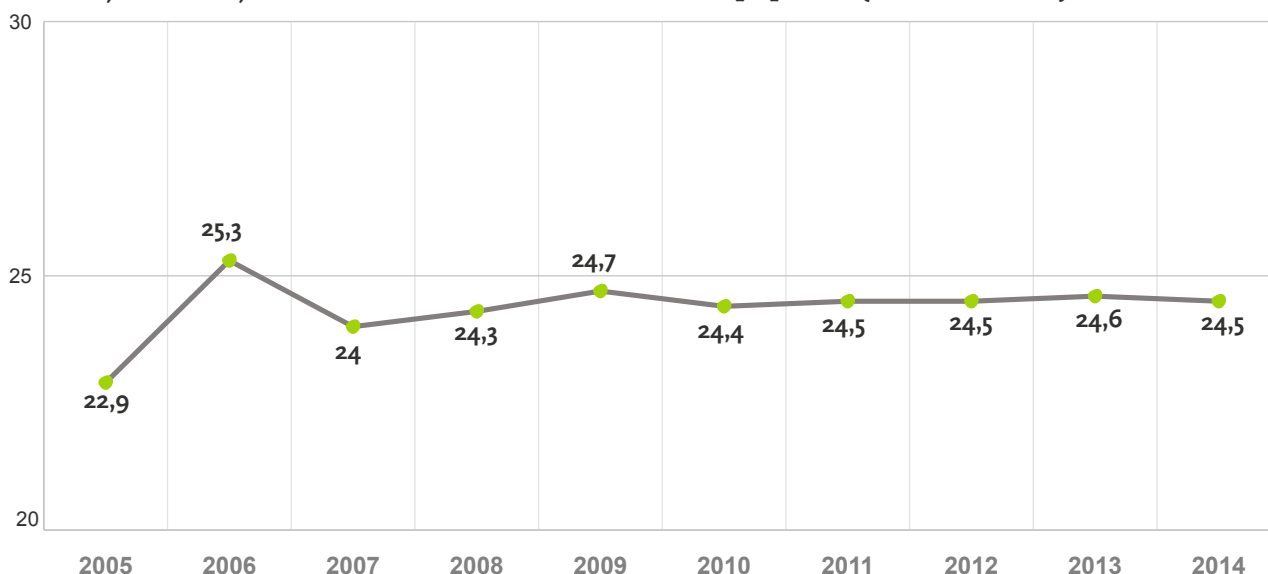
Rapport entre l'effectif à temps partiel et l'effectif total de la branche

2012	2013	2014
4,9 %	4,9 %	5 %

Par classe d'entreprises, rapport entre l'effectif à temps partiel et l'effectif total

	2012	2013	2014
Classe 1	4,5 %	4,6 %	4,8 %
Classe 2	6,7 %	6,4 %	6,3 %
Classe 3	6,6 %	5,9 %	5,9 %

Évolution, en heures, de la durée du travail des salariés à temps partiel (données brutes)



Source : bilans sociaux UTP 2005 à 2014

Comme les années précédentes, la catégorie des employés est celle qui emploie le plus de salariés à temps partiel (15,8 %). Du fait notamment de la prédominance des ouvriers roulants dans les effectifs des entreprises de notre panel, leur catégorie

regroupe la plus grande partie des salariés employés selon cette modalité (61,6 %).

La proportion de femmes parmi les salariés à temps partiel, stable en 2012 et 2013 (49 %) diminue légèrement en 2014 (48 %).

Par catégorie professionnelle (rapport entre l'effectif à temps partiel de la catégorie et l'effectif total de la catégorie)

	2012	2013	2014
Ingénieurs et Cadres	5,3 %	4,9 %	5,8 %
Maîtrises et Techniciens	3 %	3,3 %	3,2 %
Employés	15,8 %	15,9 %	15,8 %
Ouvriers roulants	4,5 %	4,5 %	4,4 %
Ouvriers non roulants	3,5 %	3,7 %	3,5 %

Structure du temps partiel (rapport entre l'effectif à temps partiel de la catégorie et l'effectif total à temps partiel)

	2012	2013	2014
Ingénieurs et Cadres	1,9 %	1,8 %	2,2 %
Maîtrises et Techniciens	10,4 %	11,3 %	11,2 %
Employés	18,8 %	18,5 %	19,1 %
Ouvriers roulants	63,2 %	62,3 %	61,6 %
Ouvriers non roulants	5,7 %	6,1 %	5,9 %

Répartition hommes/femmes des salariés à temps partiel

	2012	2013	2014
Hommes	51 %	51 %	52 %
Femmes	49 %	49 %	48 %

1

Effectifs des entreprises de transport urbain

■ Travail féminin

Connaissant une augmentation régulière d'année en année, la part des femmes dans les effectifs des entreprises de la branche s'établit à 18,8 % en 2014. En 2005, cette proportion s'élevait à 15 %, et à 18,4 % pour l'année 2013. A l'exception des effectifs féminins des ouvriers non roulants, stables par rapport aux années précédentes (1,9 %), l'ensemble des catégories professionnelles sont concernées par cette augmentation. Ainsi, pour la première année, la part des femmes au sein de la catégorie des cadres dépasse les 30 % (30,4 % pour l'année 2014). Par ailleurs, la part des femmes exerçant le métier de conducteur est également en augmentation, et s'établit à 16,6 % en 2014 (+0,3 point).

+25 %
de salariées
en 10 ans

Dans toutes les classes d'entreprises, et de manière générale, la part des femmes dans l'effectif à temps plein est en augmentation (+0,4 point), alors qu'on observe une baisse de cette proportion pour l'effectif à temps partiel en 2014 (-1,4 point). Cette évolution de l'effectif féminin à temps partiel est particulièrement marquante pour les entreprises de la classe 3 (-3,2 points), les classes 1 et 2 connaissant une baisse plus modérée (-1,3 point pour la classe 1 et -1,1 point pour la classe 2). Il convient de rappeler l'engagement fort de la profession en faveur de la mixité, matérialisé notamment par la signature par l'UTP du plan sectoriel sur la mixité en juillet 2014, ainsi que par la conclusion d'un accord portant mise en œuvre du Pacte de responsabilité dans la branche en novembre 2014 contenant des engagements en la matière.

	2012	2013	2014
Rapport entre l'effectif féminin et l'effectif total de la branche	18 %	18,4 %	18,8 %
Rapport entre l'effectif féminin à temps plein et l'effectif à temps plein de la branche	16,4 %	16,9 %	17,3 %
Rapport entre l'effectif féminin à temps partiel et l'effectif à temps partiel de la branche	48,5 %	49,3 %	47,9 %

Par classe d'entreprises

	2012	2013	2014
Rapport entre l'effectif féminin de la classe et l'effectif total de la classe			
Classe 1	16 %	16,4 %	16,8 %
Classe 2	21,3 %	21,6 %	22 %
Classe 3	25,5 %	26,6 %	26,7 %

	2012	2013	2014
Rapport entre l'effectif féminin à temps plein de la classe et l'effectif total à temps plein de la classe			
Classe 1	14,5 %	14,9 %	15,3 %
Classe 2	19,5 %	19,7 %	20,3 %
Classe 3	24,1 %	25,3 %	25,6 %

	2012	2013	2014
Rapport entre l'effectif féminin à temps partiel de la classe et l'effectif total à temps partiel de la classe			
Classe 1	48,9 %	49,2 %	47,9 %
Classe 2	48,3 %	49,9 %	48,8 %
Classe 3	46,8 %	47,9 %	44,7 %

Par catégorie professionnelle

(rapport entre l'effectif féminin de la catégorie et l'effectif total de la catégorie)

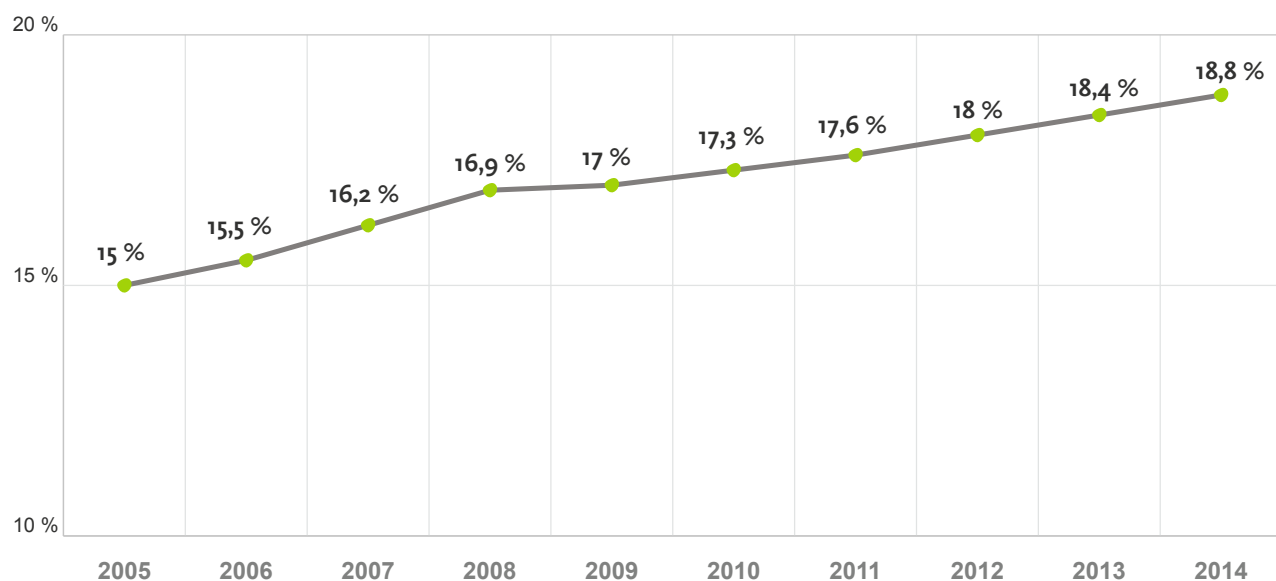
	2012	2013	2014
Ingénieurs et Cadres	27,5 %	29,4 %	30,4 %
Maîtrises et Techniciens	17,4 %	18 %	18,7 %
Employés	59,6 %	59,4 %	59,9 %
Ouvriers roulants	16 %	16,3 %	16,6 %
Ouvriers non roulants	4,7 %	4,9 %	4,9 %

Structure du travail féminin à temps plein

(rapport entre l'effectif féminin de la catégorie professionnelle et l'effectif féminin total)

	2012	2013	2014
Ingénieurs et Cadres	2,7 %	2,8 %	2,9 %
Maîtrises et Techniciens	16,4 %	16,7 %	17 %
Employés	16,9 %	16,9 %	16,9 %
Ouvriers roulants	62,2 %	61,7 %	61,3 %
Ouvriers non roulants	1,8 %	1,9 %	1,9 %

Évolution de l'effectif féminin en % de l'effectif total (données brutes)



Source : bilans sociaux UTP 2005 à 2014

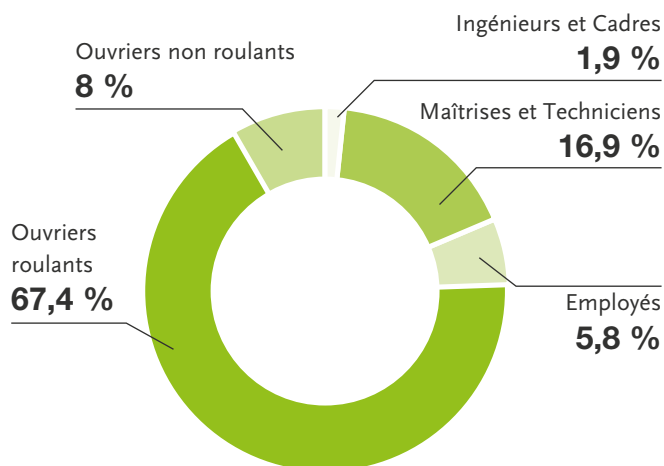
1

Effectifs des entreprises de transport urbain

■ Répartition des effectifs par catégorie professionnelle (rapport entre l'effectif de la catégorie et l'effectif total de la branche)

La répartition des effectifs au sein des entreprises de notre panel est stable : malgré une très légère diminution (-0,1 point) les conducteurs représentent toujours la grande majorité des effectifs de la branche (67,4 %). Hormis cette baisse, au bénéfice d'une augmentation de la part des ingénieurs et cadres (1,9 %), l'ensemble de la part des autres catégories professionnelles au sein de l'effectif total reste à l'identique.

Classiquement, la proportion des conducteurs est d'autant plus importante que l'entreprise dessert des agglomérations de moindre taille : la catégorie des conducteurs regroupe ainsi 80,3 % des effectifs dans les entreprises de classe 3, contre 63,5 % dans les entreprises de classe 1.



	2012	2013	2014
Ingénieurs et Cadres	1,8 %	1,8 %	1,9 %
Maîtrises et Techniciens	16,8 %	16,9 %	16,9 %
Employés	5,7 %	5,8 %	5,8 %
Ouvriers roulants	67,7 %	67,5 %	67,4 %
Ouvriers non roulants	8 %	8 %	8 %

Répartition par classe d'entreprises par rapport à l'effectif total de la classe

Ingénieurs et Cadres

	2012	2013	2014
Classe 1	1,9 %	2,1 %	2,1 %
Classe 2	1,4 %	1,4 %	1,4 %
Classe 3	1,3 %	1,1 %	1,1 %

Maîtrises et Techniciens

	2012	2013	2014
Classe 1	19,7 %	19,8 %	19,8 %
Classe 2	10,9 %	11 %	11,3 %
Classe 3	9,1 %	8,8 %	8,7 %

Employés

	2012	2013	2014
Classe 1	5,5 %	5,6 %	5,6 %
Classe 2	6,1 %	6,1 %	6,1 %
Classe 3	6,3 %	6,6 %	6,6 %

Ouvriers non roulants

	2012	2013	2014
Classe 1	9 %	9 %	9 %
Classe 2	6,5 %	6,5 %	6,5 %
Classe 3	3,3 %	3,2 %	3,2 %

Ouvriers roulants (conducteurs)

	2012	2013	2014
Classe 1	63,8 %	63,5 %	63,5 %
Classe 2	75,1 %	75 %	74,7 %
Classe 3	80,1 %	80,3 %	80,3 %

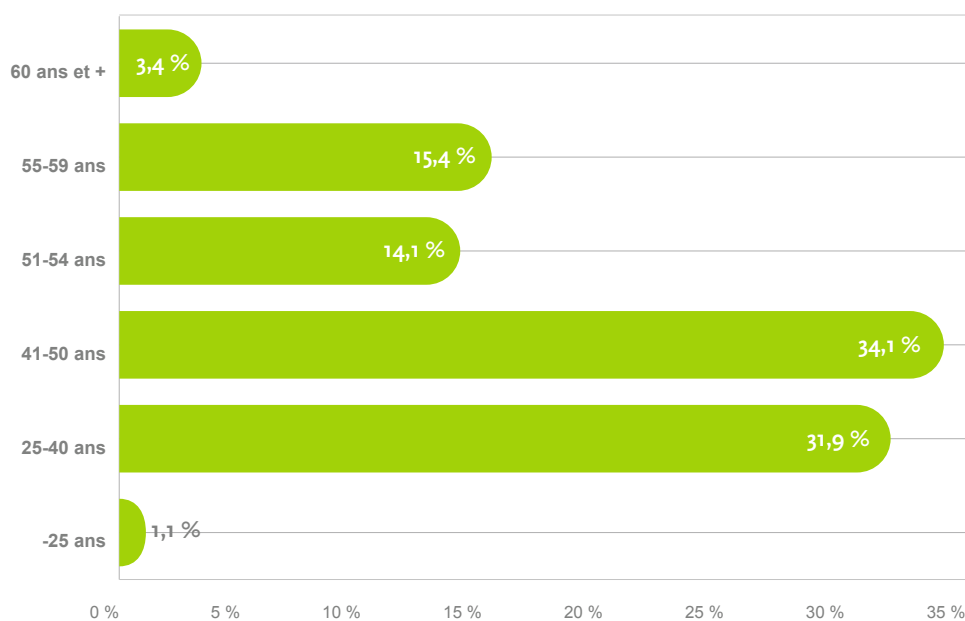
■ Répartition des effectifs par âge

Depuis plusieurs années, une modification de la pyramide des âges peut être observée, avec une diminution progressive de la part de l'effectif âgé de 25 à 50 ans, au bénéfice de la part de l'effectif âgé de plus de 50 ans. En 2014, cette dernière a encore connu une légère augmentation (+0,7 point) et s'établit désormais à 32,9 %, la proportion de l'effectif âgé de 25 à 50 ans connaissant une diminution similaire (-0,7 point), tout en restant largement majoritaire (66 %).

Cette répartition se retrouve, avec quelques nuances, dans l'ensemble des catégories professionnelles. Les employés connaissent ainsi la part de l'effectif âgé de 25 à 50 ans la plus élevée (66,6 %), alors que pour les cadres celle-ci est moins élevée que pour les autres catégories (59,2 %).

Age	2012		2013		2014	
	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
- 25 ans	565	1,2 %	524	1,1 %	546	1,1 %
25-40 ans	15 322	33,4 %	15 144	32,6 %	15 012	31,9 %
41-50 ans	15 506	33,8 %	15 832	34,1 %	16 049	34,1 %
51-54 ans	6 437	14 %	6 568	14,2 %	6 631	14,1 %
55-59 ans	6 927	15,1 %	7 042	15,2 %	7 274	15,4 %
60 ans et +	1 148	2,5 %	1 277	2,8 %	1 586	3,4 %
TOTAL	45 906	100 %	46 387	100 %	47 097	100 %

Répartition des effectifs par âge toutes catégories de salariés confondues

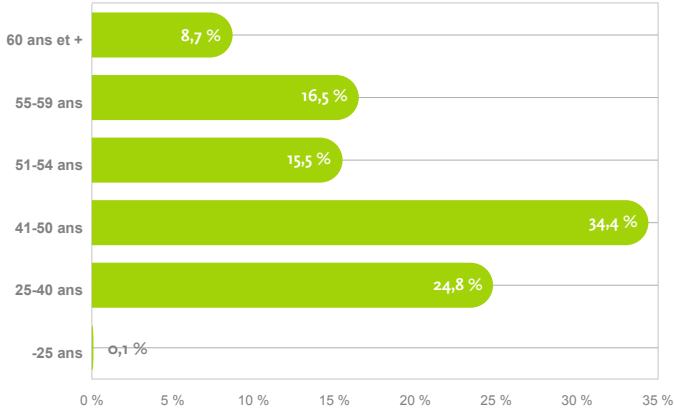


1

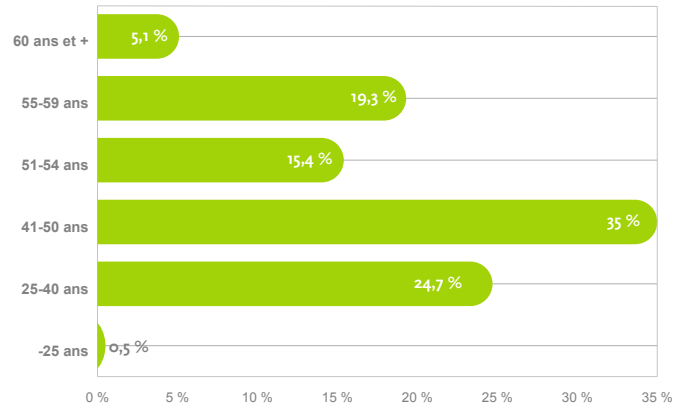
Effectifs des entreprises de transport urbain

■ Répartition des effectifs par âge (par catégorie professionnelle)

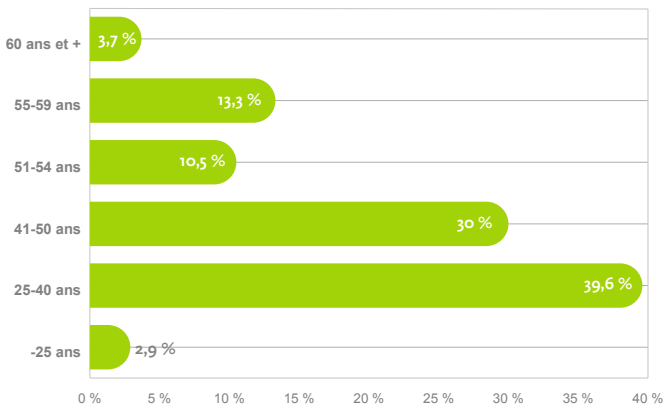
Cadres et ingénieurs



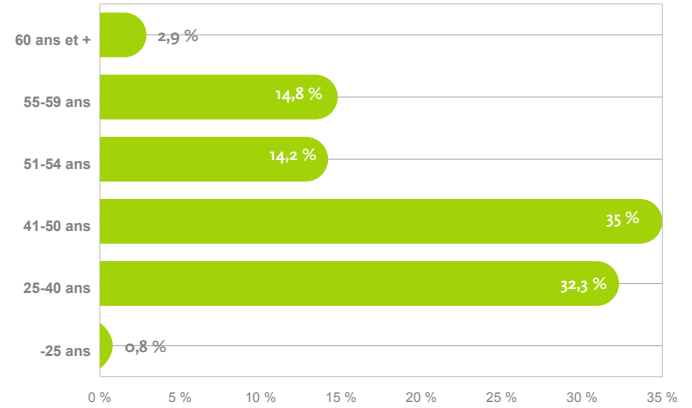
Maîtrises et Techniciens



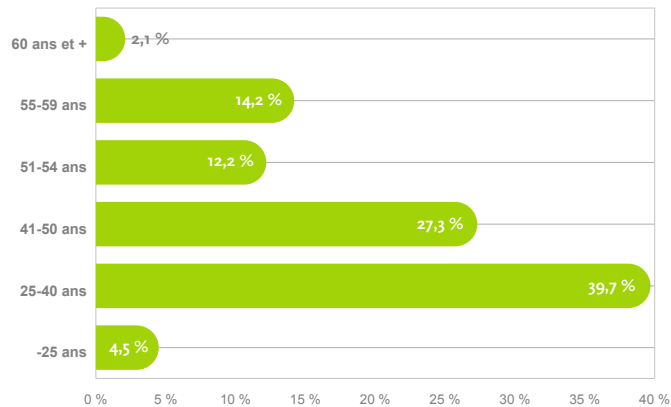
Employés



Ouvriers roulants (conducteurs)



Ouvriers non roulants



■ Répartition des effectifs par ancienneté

La répartition des effectifs par ancienneté est stable en 2014 par rapport aux années précédentes.

Comme en 2013, la part des salariés ayant une ancienneté comprise entre 5 et 15 ans d'ancienneté s'élève à 40,6 % de l'effectif total.

La part des salariés ayant l'ancienneté la plus faible (de 0 à 3 ans) diminue très légèrement (-0,1 point), atteignant 14,7 % en 2014.

De même, comme les années précédentes, la proportion de salariés ayant l'ancienneté la plus forte (25 ans et plus) diminue

de -0,4 point. Ceci peut en partie être expliqué par l'augmentation continue du nombre de départs en retraite (cf. graphique page 13).

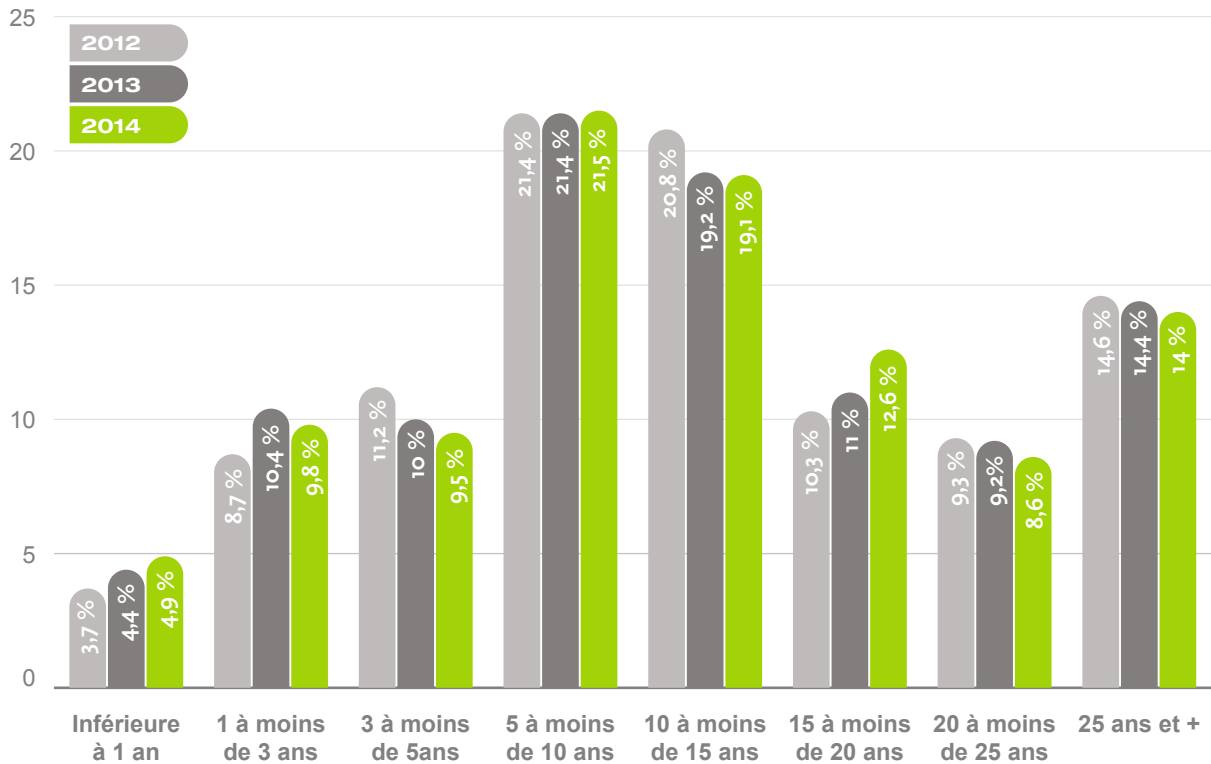
La catégorie des agents de maîtrise et techniciens est celle regroupant le plus de salariés ayant l'ancienneté la plus longue, 28,2 % des salariés de cette catégorie ont 25 années d'ancienneté et plus. A l'inverse, seuls 9,9 % des conducteurs ont plus de 25 années d'ancienneté (cf. graphique page 23).

Ancienneté	2012		2013		2014	
	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif	Nombre de salariés	% de l'effectif
Inférieure à 1 an	1 713	3,7 %	2 051	4,4 %	2 317	4,9 %
1 à moins de 3 ans	3 994	8,7 %	4 797	10,4 %	4 604	9,8 %
3 à moins de 5 ans	5 160	11,2 %	4 635	10 %	4 486	9,5 %
5 à moins de 10 ans	9 823	21,4 %	9 942	21,4 %	10 116	21,5 %
10 à moins de 15 ans	9 539	20,8 %	8 902	19,2 %	8 975	19,1 %
15 à moins de 20 ans	4 707	10,3 %	5 094	11 %	5 959	12,6 %
20 à moins de 25 ans	4 271	9,3 %	4 281	9,2 %	4 048	8,6 %
25 ans et +	6 699	14,6 %	6 686	14,4 %	6 592	14 %
TOTAL	45 906	100 %	46 387	100 %	47 097	100 %

1

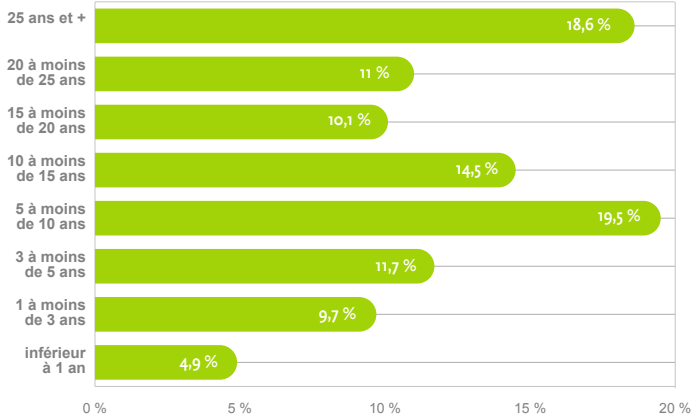
Effectifs des entreprises de transport urbain

■ Répartition des effectifs par ancienneté toutes catégories de salariés confondues

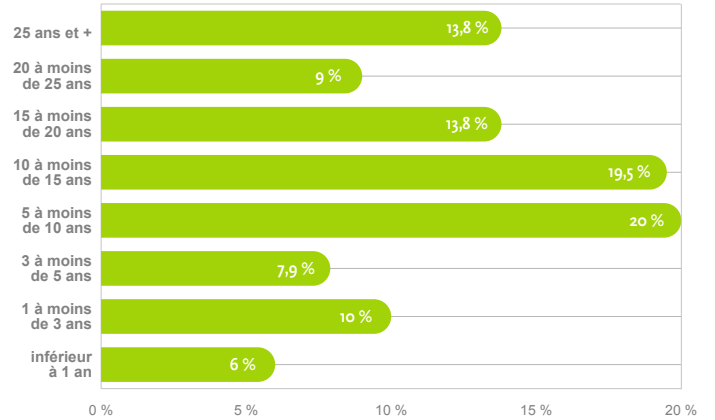


**■ Répartition des effectifs par ancienneté
(par catégorie professionnelle)**

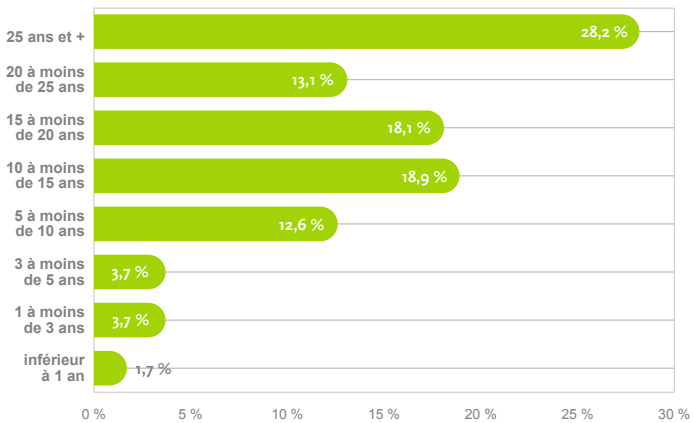
Ingénieurs et Cadres



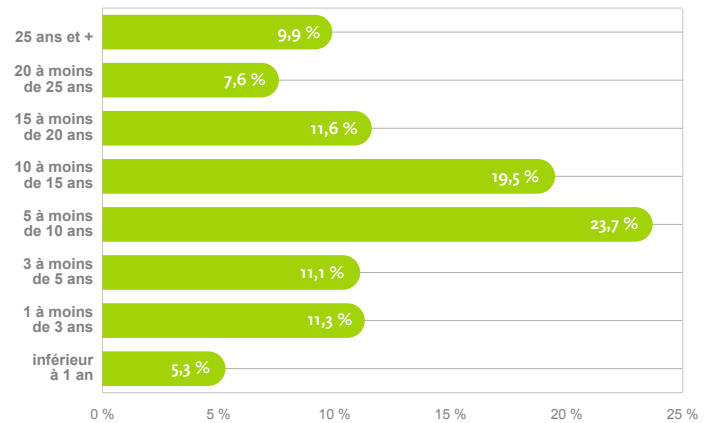
Employés



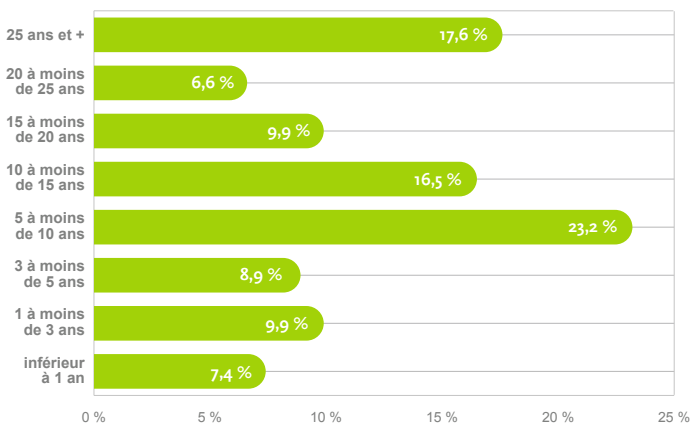
Maîtrises et Techniciens



Ouvriers roulants (conducteurs)



Ouvriers non roulants



1

Effectifs des entreprises de transport urbain

1.2 Salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD)

2,2 %
des salariés
en CDD

Alors que la moyenne nationale de la proportion de salariés en CDD s'établit à 7,6 % des effectifs et que la moyenne du secteur du transport et de l'entreposage était de 5,5 % au 31 décembre 2014 (source : DARES, *Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre au 4^e trimestre 2014*, mars 2015), la branche des transports urbains confirme sa part très faible de salariés engagés avec ce type de contrat, avec un taux de 2,2 % en 2014. La part de CDD est néanmoins en légère hausse par rapport à l'année précédente (+0,2 point). Cette hausse n'est pas généralisée, et n'est

constatée que dans les entreprises de classe 1, qui affichent néanmoins une part de CDD inférieure à la moyenne des entreprises de notre panel (2,1 %).

Malgré une baisse de ce type de contrat pour les conducteurs, ceux-ci représentent encore cette année la majeure partie des CDD conclus dans la branche (58 % en 2014 et 63 % en 2013).

■ CDD entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre

	2012				2013				2014			
	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein
Ingénieurs et Cadres	14	83	17	6,9	8	33	12	2,7	4	11	6	0,9
Maîtrises et Techniciens	63	359	74	29,9	71	465	96	38,7	88	508	104	42,3
Employés	883	2 715	1 185	226,2	810	2 429	1 080	202,4	721	2 903	908	241,9
Ouvriers roulants	1 535	6 767	3 107	563,9	1 375	6 506	3 095	542,1	1 451	7 054	2 831	587,9
Ouvriers non roulants	309	1 070	345	89,1	285	900	369	75	397	1 694	438	141,2
TOTAL	2 804	10 994	4 728	916,1	2 549	10 332	4 652	861	2 661	12 170	4 287	1 014,1

■ Part des CDD dans l'effectif total

(rapport entre l'effectif CDD équivalent temps plein et l'effectif total temps plein + équivalent temps plein, CDI et CDD compris)

	2012	2013	2014
	2 %	1,9 %	2,2 %

■ Par classe d'entreprises

(rapport entre l'effectif CDD équivalent temps plein de la classe et l'effectif temps plein + équivalent temps plein de la classe, CDI et CDD compris)

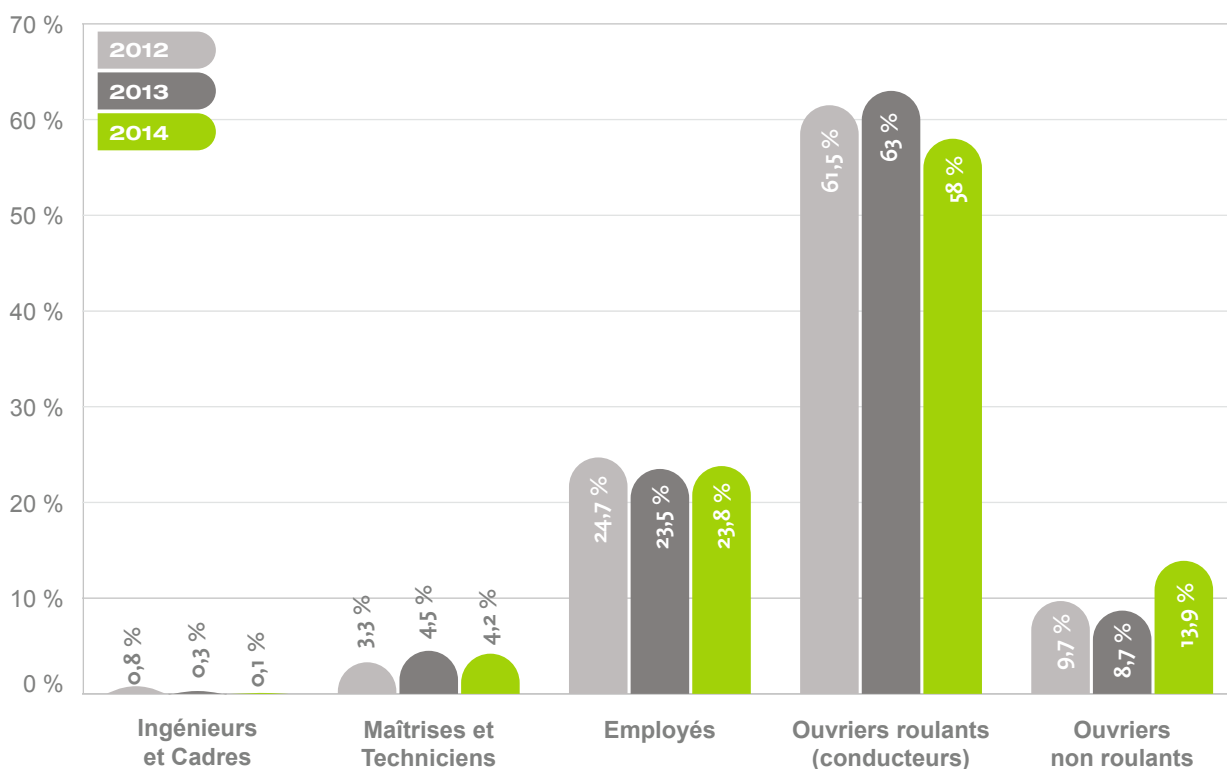
	2012	2013	2014
Classe 1	1,6 %	1,6 %	2,1 %
Classe 2	2,4 %	1,9 %	1,8 %
Classe 3	5 %	4,5 %	4,1 %

■ Structure des CDD

(rapport entre l'effectif CDD équivalent temps plein de la catégorie et l'effectif total CDD équivalent temps plein)

	2012	2013	2014
Ingénieurs et Cadres	0,8 %	0,3 %	0,1 %
Maîtrises et Techniciens	3,3 %	4,5 %	4,2 %
Employés	24,7 %	23,5 %	23,8 %
Ouvriers roulants	61,5 %	63 %	58 %
Ouvriers non roulants	9,7 %	8,7 %	13,9 %

■ Répartition par catégorie professionnelle des CDD



1 Effectifs des entreprises de transport urbain

1.3 Salariés intérimaires

Le taux de recours aux contrats d'intérim des entreprises de la branche des transports urbains est de 1,1 % en 2014. Cette proportion, stable depuis deux ans, est très inférieure au taux observé au niveau national, qui s'élève à 3 % pour 2014, et au niveau observé au niveau du secteur du transport et de l'entreposage, qui s'établit à 4,6 % (source : DARES, *L'emploi intérimaire en hausse au 4^e trimestre 2014*, mars 2015).

Les conducteurs (44,2 %) et les employés (32,6 %) constituent la majeure partie des contrats d'intérim en équivalent temps plein. Néanmoins, en nombre de personnes, les employés représentent à eux seuls 55 % de l'effectif des intérimaires.

Un taux de recours aux contrats d'intérim de **1,1 %**

■ Intérimaires entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre

	2012				2013				2014			
	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein	Nombre de personnes	Nombre de mois	Nombre de contrats	Equivalent temps plein
Ingénieurs et Cadres	1	0	2	0	2	0	4	0	0	0	0	0
Maîtrises et Techniciens	25	82	69	6,8	24	93	66	7,8	27	87	43	7,2
Employés	2 593	2 069	10 687	172,4	1 770	1 855	7 500	154,6	1 926	2 030	6 899	169,1
Ouvriers roulants	483	2 673	16 390	222,7	614	2 678	15 621	223,2	910	2 751	17 740	229,2
Ouvriers non roulants	648	1 281	2 304	106,8	439	1 120	1 922	93,3	641	1 354	2 040	112,8
TOTAL	3 750	6 104	29 452	508,7	2 849	5 747	25 113	478,9	3 504	6 221	26 721	518,4

■ Taux de recours aux contrats d'intérim

(rapport entre l'effectif en contrat d'intérim en équivalent temps plein et l'effectif total temps plein + équivalent temps plein, y compris les intérimaires)

2012	2013	2014
1,1 %	1 %	1,1 %

■ Par classe d'entreprises

(rapport entre l'effectif en contrat d'intérim en équivalent temps plein de la classe et l'effectif temps plein + équivalent temps plein de la classe, y compris les intérimaires)

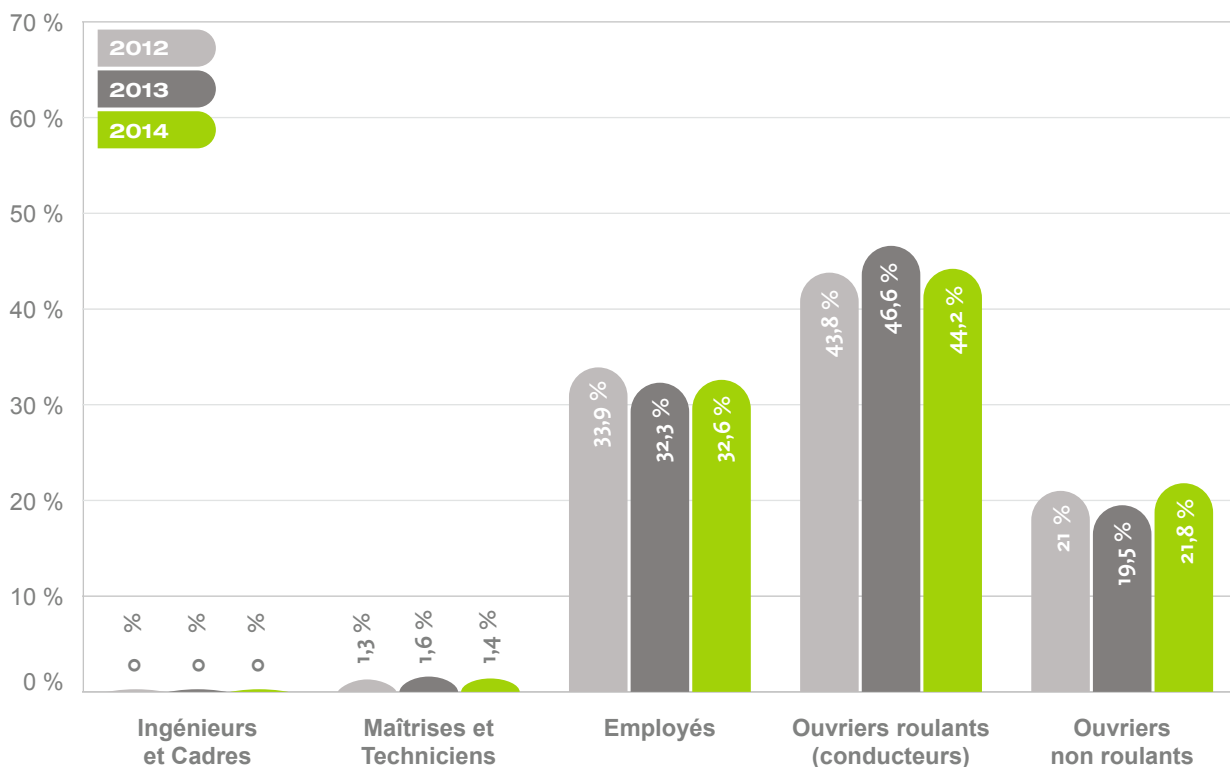
	2012	2013	2014
Classe 1	1,1 %	1,1 %	1,2 %
Classe 2	1,1 %	0,9 %	0,8 %
Classe 3	1,7 %	1,2 %	1,8 %

■ Structure des contrats d'intérim

(rapport entre l'effectif intérimaires en équivalent temps plein de la catégorie et l'effectif total intérimaires en équivalent temps plein)

	2012	2013	2014
Ingénieurs et Cadres	0 %	0 %	0 %
Maîtrises et Techniciens	1,3 %	1,6 %	1,4 %
Employés	33,9 %	32,3 %	32,6 %
Ouvriers roulants	43,8 %	46,6 %	44,2 %
Ouvriers non roulants	21 %	19,5 %	21,8 %

■ Répartition par catégorie professionnelle des contrats d'intérim



2

Durée du travail et absentéisme

2.1 Durée du travail

34,4 h
de travail en moyenne
sur la semaine

La durée moyenne hebdomadaire de travail des salariés de la branche du transport urbain est stable malgré une légère diminution observée en 2014. Elle s'établit à 34,4 heures hebdomadaires en moyenne (-0,1 point par rapport à 2013) et demeure inférieure à la durée légale de 35 heures, ainsi qu'aux durées moyennes hebdomadaires observées tant au niveau national (35,6 heures) que dans le secteur des transports (36,1 heures) (source : DARES, *Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre au 4^e trimestre 2014*, mars 2015).

Comme les années précédentes, aucune entreprise de notre panel n'applique une durée collective de travail supérieure à 35 heures. Ainsi, près de 40 % des salariés de la branche (28 % des entreprises) ont une durée hebdomadaire de travail inférieure à 35 heures en 2014.

Cette proportion est très supérieure aux taux observés au niveau national, 3,2 % des salariés ayant une durée du travail inférieure à 35 heures en 2014, ainsi que dans le secteur des transports, où ce taux s'élève à 1,8 % (source : DARES, *Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre au 4^e trimestre 2014*, mars 2015).

■ Durée hebdomadaire (DH) constatée

		2012		2013		2014	
		Entreprises	Salariés*	Entreprises	Salariés*	Entreprises	Salariés*
dh < 35 h		36	18 005	35	18 225	35	18 388
	%	28,8 %	39,8 %	28 %	39,9 %	28 %	39,6 %
dh = 35 h		89	27 224	90	27 490	90	27 999
	%	71,2 %	60,2 %	72 %	60,1 %	72 %	60,4 %
dh > 35 h		0	0	0	0	0	0
	%	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
TOTAL		125	45 229	125	45 715	125	46 387

* Temps plein + équivalent temps plein

■ Durée moyenne effective de travail

La durée moyenne effective annualisée du travail, pondérée par l'effectif des entreprises du panel, s'est élevée à 1 556,5 heures en 2014.

	2012	2013	2014
En nombre d'heures par salarié	1 563,5	1 561,5	1 556,5
En nombre d'heures/semaine* par salarié	34,6	34,5	34,4

*(Nombre d'heures par semaine / 45,2 semaines) les 45,2 semaines ont été calculées par retranchement des congés annuels et fêtes légales.

■ Heures supplémentaires et complémentaires

Rappelons que les heures complémentaires sont :

- pour les salariés à temps partiel : les heures effectuées jusqu'à 10 % au-dessus de leur durée normale du travail, et,
- pour les salariés à temps plein dont la durée hebdomadaire moyenne du travail est inférieure à 35 h : les heures qu'ils effectuent entre leur durée du travail et 35 h (exemple : les heures accomplies entre 34 h et 35 h).

Le nombre d'heures supplémentaires réalisé par les salariés des entreprises de notre panel diminue de manière régulière depuis 2 ans, et s'établit pour 2014 à 19,3 heures en moyenne.

Le volume d'heures complémentaires par salarié diminue également sur deux ans, mais a connu pour l'année 2014 une légère hausse (+0,1 heure).

	2012	2013	2014
Heures supplémentaires	21,6	20,5	19,3
Heures complémentaires	2,5	2	2,1

2.2 Absentéisme

Un taux
d'absentéisme
s'élevant à
7,12 %

L'absentéisme, au sein des entreprises de notre panel, connaît une augmentation constante depuis 3 ans. Cette hausse, qui fait suite à une période de stabilité observée entre 2010 et 2012, se révèle avec deux facteurs :

- D'une part, la progression du nombre total de jours d'absence par salarié, qui s'établit cette année à 28,37 jours au total (+0,41 jour par rapport à 2013).
- D'autre part, une hausse du taux d'absentéisme des entreprises de la branche, que l'UTP publie pour la première fois cette année, qui dépasse pour la première fois en 2014 les 7 % (7,12 % en 2014, soit 0,15 point supplémentaire). Ce taux d'absentéisme a été calculé, comme il est d'usage habituel, en ne prenant en compte que les absences pour les motifs suivants : maladie, accident du travail, maladie professionnelle et accident de trajet.

Après avoir connu une légère baisse en 2013, la part des salariés absents par rapport à l'effectif total augmente pour 2014 (86,93 %,

soit +5,01 points) et porte la hausse généralisée de l'absentéisme, avec l'augmentation du volume des jours d'absences qui s'établit à 1 336 036 pour 2014, soit une augmentation de +39 212 jours. Les classes 1 et 2 sont particulièrement concernées par cette hausse, la classe 3 connaissant à l'inverse une baisse de la part des salariés absents et du nombre de jours d'absence par salarié.

Sur l'ensemble des entreprises du panel, le nombre de jours d'absence par salarié augmente également et s'établit à 28,37 jours en 2014 (+0,41 jour). Les absences ont donc été à la fois plus longues et ont concerné plus de salariés que les années précédentes.

Si la maladie reste le principal motif des absences (71,3 %), elle connaît une légère baisse en 2014 (-0,33 point), alors qu'en proportion les absences en raison d'accidents du travail augmentent (+0,74 point).

	2012				2013				2014			
	Jours d'absence par salarié ¹	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche ²	Jours d'absence par salarié ¹	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche ²	Jours d'absence par salarié ¹	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche ²
Maladie	19,74 j	72,48 %	21 255	46,3 %	20,03 j	71,63 %	22 120	47,69 %	20,23 j	71,3 %	22 701	48,2 %
Accident du travail et maladie professionnelle	4,64 j	17,05 %	3 255	7,09 %	5,30 j	18,97 %	3 617	7,8 %	5,57 j	19,64 %	3 871	8,22 %
• dont accident du travail	4,39 j	16,12 %	3 179	6,93 %	5,05 j	18,09 %	3 549	7,65 %	5,34 j	18,83 %	3 785	8,04 %
• dont maladie professionnelle	0,25 j	0,93 %	76	0,16 %	0,25 j	0,88 %	68	0,15 %	0,23 j	0,81 %	86	0,18 %
Accident de trajet	0,49 j	1,78 %	367	0,8 %	0,35 j	1,24 %	381	0,82 %	0,37 j	1,32 %	370	0,78 %
Maternité/Paternité	1,05 j	3,88 %	1 529	3,33 %	1,04 j	3,73 %	1 571	3,39 %	0,99 j	3,48 %	1 652	3,51 %
• dont maternité	0,73 j	2,7 %	309	0,67 %	0,73 j	2,61 %	314	0,68 %	0,67 j	2,36 %	301	0,64 %
• dont paternité	0,32 j	1,18 %	1 220	2,66 %	0,31 j	1,12 %	1 257	2,71 %	0,32 j	1,12 %	1 351	2,87 %
Absence non motivée	0,23 j	0,84 %	4 892	10,66 %	0,27 j	0,96 %	3 408	7,34 %	0,26 j	0,91 %	4 257	9,04 %
Absence motivée	1,08 j	3,97 %	6 560	14,29 %	0,97 j	3,47 %	6 904	14,88 %	0,95 j	3,35 %	8 092	17,18 %
TOTAL	27,23 j	100 %	37 858	82,47 %	27,96 j	100 %	38 001	81,92 %	28,37 j	100 %	40 942	86,93 %

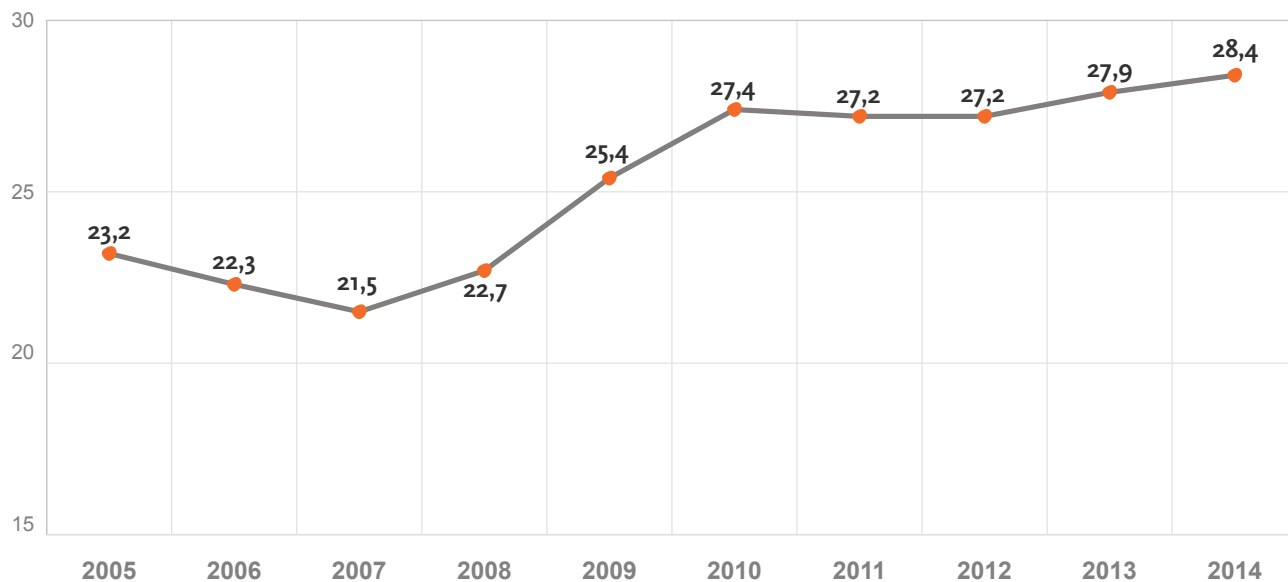
⁽¹⁾ Il s'agit de la moyenne de jours calendaires d'absence dans l'année calculée pour l'ensemble des salariés des entreprises du panel. Par exemple, il faut lire qu'en moyenne, un salarié d'une entreprise de transport public urbain a été absent 20,23 jours pour maladie en 2014.

⁽²⁾ Lire par exemple 48,2 % des salariés ont été absents au moins une fois pour maladie en 2014.

2

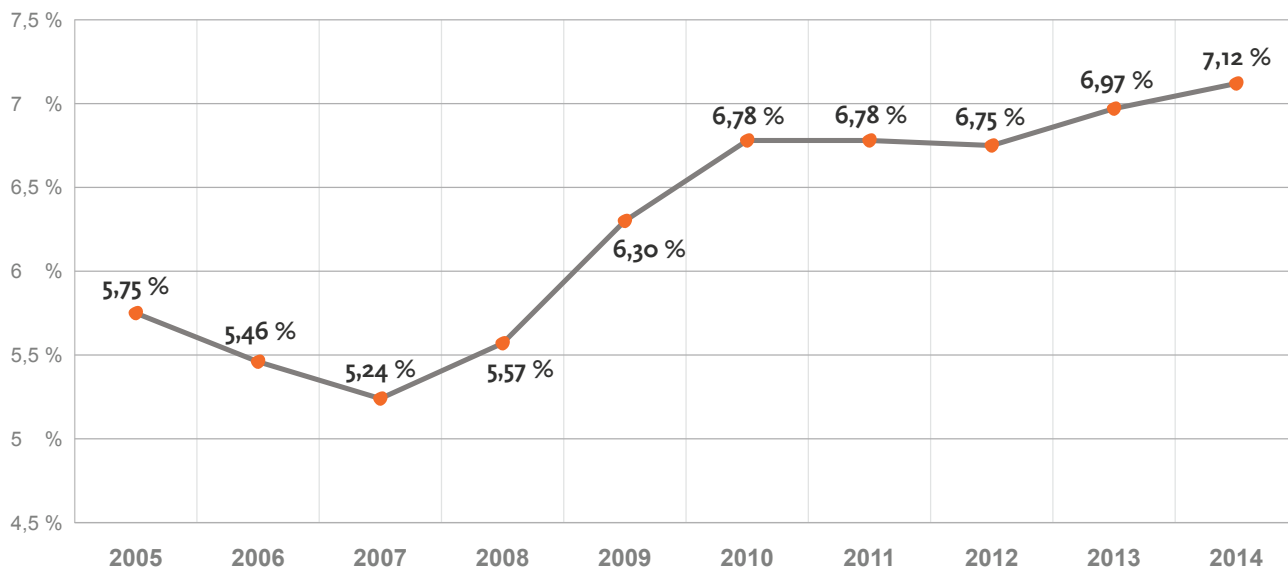
Durée du travail et absentéisme

■ Évolution de l'absentéisme moyen dans la profession en jours calendaires d'absence par an et par salarié (données brutes)



Source : bilans sociaux UTP 2005 à 2014

■ Taux d'absentéisme de la branche des transports urbains (données brutes)



Source : bilans sociaux UTP 2005 à 2014

Ce taux d'absentéisme est calculé selon la formule suivante : Nombre de jours calendaires d'absence pour maladie, accident du travail, maladie professionnelle et accident de trajet x 100 / Nombre de jours calendaires dans l'année x Effectifs en CDI et CDD (temps plein + équivalents temps plein)

■ Répartition par classe d'entreprises

2012				2013				2014			
Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche	Jours d'absence par salarié	En % par rapport au nbre total de jours d'absence	Nombre de salariés	En % par rapport au nbre total de salariés de la branche

■ Classe 1

Maladie	2012	2013	2014
Maladie	20,12 j 71,46 % 14 457 46,01 %	20,4 j 69,8 % 15 279 48,18 %	20,59 j 69,52 % 15 568 48,23 %
Accident du travail et maladie professionnelle	5 j 17,76 % 2 322 7,39 %	6,02 j 20,57 % 2 649 8,35 %	6,35 j 21,5 % 2 839 8,79 %
• dont accident du travail	4,85 j 17,23 % 2 293 7,3 %	5,82 j 19,91 % 2 611 8,23 %	6,16 j 20,82 % 2 796 8,66 %
• dont maladie professionnelle	0,15 j 0,53 % 29 0,09 %	0,2 j 0,67 % 38 0,12 %	0,19 j 0,68 % 43 0,13 %
Accident de trajet	0,52 j 1,86 % 276 0,88 %	0,39 j 1,35 % 284 0,89 %	0,43 j 1,44 % 283 0,88 %
Maternité/Paternité	1,02 j 3,61 % 1 032 3,28 %	1,08 j 3,7 % 1 151 3,63 %	0,98 j 3,3 % 1 081 3,35 %
• dont maternité	0,68 j 2,41 % 189 0,6 %	0,73 j 2,48 % 207 0,65 %	0,67 j 2,25 % 197 0,61 %
• dont paternité	0,34 j 1,2 % 843 2,68 %	0,35 j 1,21 % 944 2,97 %	0,31 j 1,05 % 885 2,74 %
Absence non motivée	0,28 j 1 % 4 213 13,41 %	0,29 j 1,01 % 2 557 8,06 %	0,24 j 0,8 % 3 073 9,52 %
Absence motivée	1,22 j 4,31 % 4 894 15,57 %	1,04 j 3,57 % 5 375 16,95 %	1,02 j 3,44 % 6 486 20,09 %
TOTAL	28,16 j 100 % 27 193 86,54 %	29,22 j 100 % 27 294 86,06 %	29,61 j 100 % 29 330 90,86 %

■ Classe 2

Maladie	2012	2013	2014
Maladie	18,9 j 74,26 % 5 504 49,96 %	19,37 j 75,81 % 5 468 48,92 %	19,68 j 74,95 % 5 797 51,41 %
Accident du travail et maladie professionnelle	4,04 j 15,86 % 776 7,04 %	4 j 15,68 % 797 7,13 %	4,23 j 16,09 % 861 7,63 %
• dont accident du travail	3,67 j 14,4 % 743 6,74 %	3,63 j 14,21 % 774 6,92 %	3,89 j 14,81 % 823 7,3 %
• dont maladie professionnelle	0,37 j 1,46 % 33 0,3 %	0,37 j 1,47 % 23 0,21 %	0,34 j 1,28 % 38 0,33 %
Accident de trajet	0,4 j 1,58 % 78 0,71 %	0,27 j 1,04 % 83 0,74 %	0,29 j 1,11 % 72 0,64 %
Maternité/Paternité	1,14 j 4,46 % 422 3,83 %	1 j 3,92 % 345 3,09 %	1,01 j 3,83 % 458 4,07 %
• dont maternité	0,81 j 3,16 % 87 0,79 %	0,76 j 2,97 % 81 0,73 %	0,67 j 2,55 % 77 0,69 %
• dont paternité	0,33 j 1,29 % 335 3,04 %	0,24 j 0,95 % 264 2,36 %	0,34 j 1,28 % 381 3,38 %
Absence non motivée	0,12 j 0,48 % 627 5,69 %	0,18 j 0,7 % 726 6,5 %	0,32 j 1,23 % 1 074 9,52 %
Absence motivée	0,85 j 3,35 % 1 447 13,14 %	0,73 j 2,85 % 1 284 11,49 %	0,73 j 2,79 % 1 373 12,17 %
TOTAL	25,45 j 100 % 8 854 80,37 %	25,55 j 100 % 8 703 77,87 %	26,26 j 100 % 9 636 85,44 %

■ Classe 3

Maladie	2012	2013	2014
Maladie	18,93 j 77,14 % 1 294 37,32 %	18,77 j 77,58 % 1 373 39,29 %	18,67 j 78,71 % 1 335 37,72 %
Accident du travail et maladie professionnelle	3,32 j 13,54 % 158 4,55 %	3,01 j 12,44 % 171 4,9 %	2,65 j 11,15 % 171 4,83 %
• dont accident du travail	2,49 j 10,13 % 144 4,15 %	2,72 j 11,24 % 164 4,7 %	2,5 j 10,51 % 166 4,69 %
• dont maladie professionnelle	0,83 j 3,41 % 14 0,4 %	0,29 j 1,2 % 7 0,2 %	0,15 j 0,64 % 5 0,14 %
Accident de trajet	0,42 j 1,71 % 13 0,38 %	0,18 j 0,74 % 14 0,4 %	0,15 j 0,63 % 15 0,42 %
Maternité/Paternité	1,17 j 4,78 % 75 2,16 %	0,82 j 3,37 % 75 2,14 %	1 j 4,2 % 112 3,16 %
• dont maternité	1,04 j 4,24 % 33 0,95 %	0,66 j 2,72 % 26 0,74 %	0,7 j 2,94 % 27 0,76 %
• dont paternité	0,13 j 0,54 % 42 1,21 %	0,16 j 0,65 % 49 1,4 %	0,3 j 1,26 % 85 2,4 %
Absence non motivée	0,11 j 0,45 % 52 1,5 %	0,32 j 1,34 % 125 3,58 %	0,25 j 1,06 % 110 3,1 %
Absence motivée	0,59 j 2,38 % 219 6,32 %	1,09 j 4,53 % 245 7,01 %	1,01 j 4,25 % 233 6,58 %
TOTAL	24,54 j 100 % 1 811 52,23 %	24,19 j 100 % 2 003 57,32 %	23,73 j 100 % 1 976 55,83 %

3 Rémunérations

3.1 Valeur du point

La valeur du point a connu en 2014 une augmentation plus modérée que les années précédentes (+1,1 %) et s'établit en moyenne à 8,98 euros.

Ce fait s'explique notamment par le contexte économique caractérisé par une croissance très modeste (+0,4 % en 2014), et une inflation faible à +0,5 % en 2014 (Source : INSEE).

L'augmentation de la valeur du point des entreprises de notre panel reste néanmoins supérieure à la moyenne de l'augmentation des salaires des ouvriers et des employés de l'ensemble du secteur du transport et de l'entreposage (+0,9 % en 2014).

(Source : DARES, *Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre au 4^e trimestre 2014*, mars 2015).

+1,1 %
d'augmentation
de la valeur
du point

Pour mémoire, en application de l'accord de branche du 14 février 2014, la valeur du point de branche en 2014 était de 8,25 euros, pour une durée moyenne hebdomadaire du travail de 35 heures, à l'exception des coefficients 145 à 175 pour lesquels un salaire forfaitisé a été déterminé.

■ Valeur du point dans les entreprises

	Valeur du point brut 2012	Valeur du point brut 2013	Valeur du point brut 2014	Evolution 2014 - 2013
Moyenne	8,73	8,88	8,98	+1,1 %
Moyenne pondérée	9,03	9,17	9,28	+1,2 %
Médiane (1)	8,67	8,79	8,88	+1 %
Minimum	7,98	8,17	8,25	
Maximum	10,31	10,47	10,57	

2012

(1) 50 % des entreprises, représentant **81,31 %** de l'effectif total, se situent au-dessus de cette valeur.

50 % des entreprises, représentant **18,69 %** de l'effectif total, se situent au-dessous.

2013

(1) 50 % des entreprises, représentant **79 %** de l'effectif total, se situent au-dessus de cette valeur.

50 % des entreprises, représentant **21 %** de l'effectif total, se situent au-dessous.

2014

(1) 50 % des entreprises, représentant **79,25 %** de l'effectif total, se situent au-dessus de cette valeur.

50 % des entreprises, représentant **20,75 %** de l'effectif total, se situent au-dessous.

3.2 Rémunérations

Entre
+1,6 %
et **+2,4 %**
d'augmentation
de salaire
en moyenne

Les rémunérations des salariés des entreprises du panel ont augmenté, en moyenne pondérée, de +1,6 % à +2,4 % en 2014. Pour mémoire, la rémunération comprend ici le salaire mensuel et les primes proratisées sur le mois.

Le salaire moyen des conducteurs-receveurs connaît une augmentation comprise entre +1,6 % et +1,7 % selon

l'ancienneté, le salaire moyen à l'embauche étant de 2 359 euros pour cette catégorie en 2014.

Les secrétaires (entre +1,6 % et +2 %) et les OP3 (entre +1,7 % et +1,9 %) connaissent des augmentations de salaires similaires. Les chefs de ligne connaissent les hausses de salaire les plus importantes, comprises, en moyenne et en fonction de l'ancienneté, entre +2,2 % et +2,4 %.

Comme les années précédentes, la faiblesse des effectifs d'OP3 et chefs de ligne dans les entreprises de la classe 3 ne permet pas de considérer les évolutions comme significatives.

■ Conducteurs-receveurs

	A l'embauche 2014 ⁽¹⁾	A l'embauche 2013	A l'embauche 2012	Evolution 2014 - 2013	Après 13 mois d'ancienneté 2014	Après 13 mois d'ancienneté 2013	Après 13 mois d'ancienneté 2012	Evolution 2014 - 2013
Moyenne pondérée	2 359	2 322	2 284	+ 1,6 %	2 525	2 485	2 444	+ 1,6 %
Répartition par classe								
Classe 1	2 406	2 369	2 333	+ 1,6 %	2 575	2 535	2 497	+ 1,6 %
Classe 2	2 303	2 268	2 217	+ 1,5 %	2 464	2 427	2 372	+ 1,5 %
Classe 3	2 102	2 062	2 027	+ 1,9 %	2 250	2 207	2 169	+ 1,9 %
Minimum	1 792	1 724	1 692		1 917	1 887	1 810	
Maximum	2 820	2 741	2 698		3 017	2 932	2 887	
	Après 10 ans d'ancienneté 2014	Après 10 ans d'ancienneté 2013	Après 10 ans d'ancienneté 2012	Evolution 2014 - 2013	Après 25 ans d'ancienneté 2014	Après 25 ans d'ancienneté 2013	Après 25 ans d'ancienneté 2012	Evolution 2014 - 2013
Moyenne pondérée	2 697	2 656	2 614	+ 1,6 %	2 985	2 935	2 884	+ 1,7 %
Répartition par classe								
Classe 1	2 737	2 696	2 656	+ 1,5 %	3 041	2 995	2 944	+ 1,5 %
Classe 2	2 669	2 627	2 573	+ 1,6 %	2 930	2 868	2 808	+ 2,1 %
Classe 3	2 417	2 378	2 342	+ 1,6 %	2 636	2 589	2 557	+ 1,8 %
Minimum	2 038	2 001	1 950		2 204	2 188	2 150	
Maximum	3 120	3 066	3 008		3 460	3 383	3 311	

■ O.P. 3

	A l'embauche 2014 ⁽¹⁾	A l'embauche 2013	A l'embauche 2012	Evolution 2014 - 2013	Après 13 mois d'ancienneté 2014	Après 13 mois d'ancienneté 2013	Après 13 mois d'ancienneté 2012	Evolution 2014 - 2013
Moyenne pondérée	2 332	2 292	2 249	+ 1,7 %	2 495	2 453	2 407	+ 1,7 %
Répartition par classe								
Classe 1	2 346	2 307	2 265	+ 1,7 %	2 511	2 469	2 423	+ 1,7 %
Classe 2	2 337	2 293	2 245	+ 1,9 %	2 500	2 454	2 402	+ 1,9 %
Classe 3	2 154	2 122	2 089	+ 1,5 %	2 305	2 270	2 235	+ 1,5 %
Minimum	1 776	1 772	1 767		1 900	1 895	1 891	
Maximum	2 861	2 812	2 751		3 061	3 009	2 943	
	Après 10 ans d'ancienneté 2014	Après 10 ans d'ancienneté 2013	Après 10 ans d'ancienneté 2012	Evolution 2014 - 2013	Après 25 ans d'ancienneté 2014	Après 25 ans d'ancienneté 2013	Après 25 ans d'ancienneté 2012	Evolution 2014 - 2013
Moyenne pondérée	2 701	2 651	2 602	+ 1,9 %	2 988	2 933	2 871	+ 1,9 %
Répartition par classe								
Classe 1	2 723	2 671	2 626	+ 2 %	3 023	2 969	2 906	+ 1,8 %
Classe 2	2 699	2 652	2 585	+ 1,8 %	2 968	2 903	2 841	+ 2,2 %
Classe 3	2 470	2 430	2 393	+ 1,7 %	2 684	2 647	2 595	+ 1,4 %
Minimum	2 000	1 980	1 920		2 200	2 044	1 920	
Maximum	3 172	3 050	2 996		3 437	3 375	3 328	

⁽¹⁾ Estimation sur la base de 93 % du salaire versé après 13 mois.

3

Salaires et rémunérations

■ Secrétaires

(Employé de la filière administrative à l'exclusion des secrétaires et assistants de direction).

	A l'embauche 2014 ⁽¹⁾	A l'embauche 2013	A l'embauche 2012	Evolution 2014 - 2013	Après 13 mois d'ancienneté 2014	Après 13 mois d'ancienneté 2013	Après 13 mois d'ancienneté 2012	Evolution 2014 - 2013
Moyenne pondérée	2 316	2 279	2 235	+1,6 %	2 478	2 438	2 391	+1,6 %
Répartition par classe								
Classe 1	2 336	2 301	2 255	+1,5 %	2 499	2 462	2 413	+1,5 %
Classe 2	2 309	2 266	2 219	+1,9 %	2 471	2 424	2 374	+1,9 %
Classe 3	2 139	2 104	2 075	+1,6 %	2 288	2 252	2 220	+1,6 %
Minimum	1 773	1 510	1 479		1 897	1 683	1 542	
Maximum	2 899	2 840	2 775		3 102	3 039	2 969	

	Après 10 ans d'ancienneté 2014	Après 10 ans d'ancienneté 2013	Après 10 ans d'ancienneté 2012	Evolution 2014 - 2013	Après 25 ans d'ancienneté 2014	Après 25 ans d'ancienneté 2013	Après 25 ans d'ancienneté 2012	Evolution 2014 - 2013
Moyenne pondérée	2 680	2 626	2 574	+2 %	2 990	2 939	2 867	+1,8 %
Répartition par classe								
Classe 1	2 705	2 649	2 594	+2,1 %	3 041	2 994	2 915	+1,6 %
Classe 2	2 670	2 619	2 568	+1,9 %	2 936	2 871	2 809	+2,3 %
Classe 3	2 467	2 424	2 372	+1,8 %	2 676	2 622	2 573	+2,1 %
Minimum	2 011	1 712	1 587		2 157	2 009	1 708	
Maximum	3 269	3 204	3 138		3 541	3 501	3 456	

⁽¹⁾ Estimation sur la base de 93 % du salaire versé après 13 mois.



■ Chefs de ligne

(Agent de maîtrise de la filière exploitation chargé d'encadrer l'ensemble des conducteurs affectés à une ligne, quelle que soit son appellation, Chef de ligne ou Contrôleur d'exploitation par exemple).

	A l'embauche 2014 ⁽¹⁾	A l'embauche 2013	A l'embauche 2012	Evolution 2014 - 2013	Après 13 mois d'ancienneté 2014	Après 13 mois d'ancienneté 2013	Après 13 mois d'ancienneté 2012	Evolution 2014 - 2013
Moyenne pondérée	2 887	2 821	2 756	+2,3 %	3 089	3 019	2 949	+2,3 %
Répartition par classe								
Classe 1	2 941	2 873	2 804	+2,4 %	3 147	3 074	3 000	+2,4 %
Classe 2	2 832	2 769	2 701	+2,3 %	3 030	2 963	2 891	+2,3 %
Classe 3	2 551	2 497	2 461	+2,1 %	2 730	2 672	2 633	+2,1 %
Minimum	1 963	1 946	1 908		2 100	2 082	2 041	
Maximum	3 580	3 505	3 425		3 830	3 750	3 665	
	Après 10 ans d'ancienneté 2014	Après 10 ans d'ancienneté 2013	Après 10 ans d'ancienneté 2012	Evolution 2014 - 2013	Après 25 ans d'ancienneté 2014	Après 25 ans d'ancienneté 2013	Après 25 ans d'ancienneté 2012	Evolution 2014 - 2013
Moyenne pondérée	3 311	3 239	3 146	+2,2 %	3 680	3 592	3 488	+2,4 %
Répartition par classe								
Classe 1	3 378	3 294	3 192	+2,5 %	3 779	3 684	3 563	+2,6 %
Classe 2	3 239	3 184	3 101	+1,7 %	3 542	3 466	3 387	+2,2 %
Classe 3	2 918	2 882	2 827	+1,3 %	3 182	3 125	3 081	+1,8 %
Minimum	2 263	2 221	2 191		2 443	2 385	2 353	
Maximum	3 987	3 900	3 898		4 302	4 200	4 198	

⁽¹⁾ Estimation sur la base de 93 % du salaire versé après 13 mois.

4 Formation professionnelle

4.1 Investissements consacrés à la formation continue (Plan de formation + 0,5 % priorités de formation + CIF*, mais hors apprentissage)

* CIF : Congé Individuel de Formation

4 %
de la masse salariale investie dans la formation

Les investissements des entreprises du panel en matière de formation continue représentent en 2014 plus de 60 millions d'euros, soit 4 % de la masse salariale (+0,1 point par rapport à l'année dernière). Depuis 2009, ce pourcentage est stabilisé entre 3,9 % et 4 %.

Ces montants sont plus de deux fois supérieurs aux obligations conventionnelles de la branche du transport urbain (1,9 % de la masse salariale), déjà majorées par rapport aux obligations légales (1,6 %).

L'obligation de détenir une Formation Initiale Minimum Obligatoire (ci-après : « FIMO ») et de suivre tous les cinq ans, une Formation Continue Obligatoire (ci-après : « FCO ») pour les conducteurs en application du décret du 11 septembre 2007 contribue, en partie, à ces taux élevés.

Les investissements progressent dans toutes les classes d'entreprises. S'ils sont stables en proportion de la masse salariale dans les entreprises de classe 1 et 3 (4,4 % et 2,7 %), ils augmentent de 0,3 point dans les entreprises de classe 2 (3,1 %).

■ Investissements consacrés à la formation continue (en % de la masse salariale) (données brutes)



Source : bilans sociaux UTP 2005 à 2014

	2012	2013	2014
--	------	------	------

Montant des investissements en formation continue

En euros	55 062 600	57 066 700	60 539 400
En % de la masse salariale des entreprises de la branche	3,9	3,9	4

■ Par classe d'entreprises

Montant des investissements en formation continue

En euros			
Classe 1	43 713 000	46 200 100	48 201 900
Classe 2	9 372 900	8 800 800	10 239 600
Classe 3	1 976 700	2 065 800	2 097 900

En % de la masse salariale des entreprises de la classe

Classe 1	4,3	4,4	4,4
Classe 2	3	2,8	3,1
Classe 3	2,7	2,7	2,7

4.2 Investissements consacrés au plan de formation

A l'image du montant total des investissements en formation continue, le montant des investissements consacrés au plan de formation augmente en 2014 (+0,1 point), pour s'établir à près de 45 millions d'euros, soit 3 % de la masse salariale des entreprises du panel.

Toutes les classes d'entreprises sont concernées par cette augmentation, même si celle-ci est particulièrement marquée en classe 2.

Les investissements des entreprises au titre du plan de formation sont ainsi plus de trois fois supérieurs aux obligations légales, qui sont de 0,9 % de la masse salariale, auquel s'ajoute une contribution obligatoire spécifique à la profession de 0,3 % de la masse salariale, afin de financer les actions de formation relatives à la sécurité des personnes et des biens et la validation des acquis de l'expérience.

	2012	2013	2014
Montant des investissements en plan de formation			
En euros	39 847 500	41 617 800	44 829 300
En % de la masse salariale des entreprises de la branche	2,9	2,9	3

■ Par classe d'entreprises

Montant des investissements en plan de formation			
En euros			
Classe 1	32 682 100	34 741 200	36 470 400
Classe 2	5 871 800	5 470 600	6 768 500
Classe 3	1 293 500	1 406 000	1 590 400
En % de la masse salariale des entreprises de la classe			
Classe 1	3,3	3,2	3,4
Classe 2	2	1,7	2,1
Classe 3	1,8	1,9	2,1

4.3 Nature des stages de formation (En pourcentage par rapport au total des heures de formation)

Malgré une légère baisse en 2014 (-2,3 points), les stages relatifs à la technique professionnelle représentent la majorité formations suivies (58,4 % en 2014), avant les stages relatifs à l'hygiène et à la sécurité (11,9 %) qui, à l'inverse, augmentent de +2,3 points.

Les stages de gestion des situations conflictuelles ou relatifs à la sécurité des personnes et des biens, qui bénéficient d'un financement spécifique, additionnel au plan de formation, en application de l'accord-cadre de branche « relatif à la sécurité des personnes et des biens dans les entreprises de transport urbain » du 17 avril 2007, représentent 7,5 % des formations, en progression de +2,1 points.

	2012	2013	2014
Hygiène et sécurité	9,1 %	9,6 %	11,9 %
Gestion des situations conflictuelles ou sécurité des personnes et des biens	8,7 %	7 %	7,5 %
Technique professionnelle	56,4 %	60,7 %	58,4 %
Bureautique et informatique	2,8 %	2,8 %	2,9 %
Gestion & management	3,7 %	2,3 %	2,8 %
Langues étrangères	0,8 %	0,9 %	0,6 %
Développement personnel	6 %	5,2 %	5,3 %
Autres	12,5 %	11,5 %	10,6 %

4 Formation professionnelle

■ Répartition des formations selon le dispositif

	2012		2013		2014	
	Plan de formation (0,9 % + 0,3 %)	Congé individuel de formation (CIF)	Plan de formation (0,9 % + 0,3 %)	Congé individuel de formation (CIF)	Plan de formation (0,9 % + 0,3 %)	Congé individuel de formation (CIF)
Hygiène et sécurité	99,8 %	0,2 %	99,5 %	0,5 %	100 %	0 %
Gestion des situations conflictuelles ou sécurité des personnes et des biens	98,6 %	1,4 %	100 %	0 %	97,6 %	2,4 %
Technique professionnelle	97,1 %	2,9 %	98,1 %	1,9 %	98 %	2 %
Bureautique et informatique	93,2 %	6,8 %	99,4 %	0,6 %	84,7 %	15,3 %
Gestion & Management	95,1 %	4,9 %	94,9 %	5,1 %	83,4 %	16,6 %
Langues étrangères	99,3 %	0,7 %	96,1 %	3,9 %	91,5 %	8,5 %
Développement personnel	77,3 %	22,7 %	74,6 %	25,4 %	69 %	31 %
Autres	76,6 %	23,4 %	76,6 %	23,4 %	84,6 %	15,4 %

4.4 Nombre de stagiaires

En 2014, 63,5 % des salariés des entreprises du panel ont suivi une formation, soit une légère baisse de -0,7 point par rapport à l'année dernière, malgré une augmentation du nombre de stagiaires (29 909 salariés en 2014, 29 786 en 2013).

Cette diminution est portée par la baisse observée dans les entreprises de classe 1 et 2 (de, respectivement, -2,5 points et -1 point), la proportion de salariés ayant suivi une formation en classe 3 étant, à l'inverse, en forte augmentation en 2014 (+16,1 points).

Comme les années précédentes, la grande majorité des stagiaires étaient des conducteurs (63,3 %, soit +1,6 point par rapport à 2013). Ce chiffre élevé s'explique notamment par l'obligation pour ces salariés de suivre une FCO tous les cinq ans.

Le nombre de salariés bénéficiant d'une formation au titre du 0,3 %, qui concerne notamment les stages relatifs à la sécurité et la validation des acquis de l'expérience, poursuit son augmentation progressive et s'établit pour 2014 à 10 637 salariés.

Près de **2/3** des salariés ont bénéficié d'une formation

	2012	2013	2014
Salariés ayant suivi une formation			
En nombre	26 258	29 786	29 909
Dont stagiaires au titre du 0,3 %	8 210	9 033	10 637
En % de l'effectif total des entreprises de la branche	57,2 %	64,2 %	63,5 %

■ Par classe d'entreprises

Salariés ayant suivi une formation

En nombre			
Classe 1	19 658	23 149	22 754
Classe 2	5 712	5 333	5 266
Classe 3	888	1 304	1 889

En % de l'effectif total des entreprises de la classe

Classe 1	62,6 %	73 %	70,5 %
Classe 2	51,8 %	47,7 %	46,7 %
Classe 3	25,6 %	37,3 %	53,4 %

■ Par catégorie professionnelle

	2012		2013		2014	
	Nombre de salariés ayant suivi une formation	en % du nombre total de stagiaires	Nombre de salariés ayant suivi une formation	en % du nombre total de stagiaires	Nombre de salariés ayant suivi une formation	en % du nombre total de stagiaires
Ingénieurs et Cadres	520	2 %	586	1,9 %	619	2,1 %
Maîtrises et Techniciens	5 703	21,7 %	6 753	22,7 %	6 130	20,5 %
Employés	1 273	4,8 %	1 661	5,6 %	1 620	5,4 %
Ouvriers roulants (conducteurs)	16 214	61,8 %	18 373	61,7 %	18 946	63,3 %
Ouvriers non roulants	2 548	9,7 %	2 413	8,1 %	2 594	8,7 %

■ Évolution du nombre de salariés ayant suivi une formation (données brutes)



Source : bilans sociaux UTP 2005 à 2014

4.5 Nombre d'heures de stage

Un nombre d'heures de formation par salarié en hausse

Le nombre d'heures de formation par stagiaire augmente en 2014 pour atteindre 32,9 heures (soit +2,7 heures). Le nombre total d'heures de stage est également en forte augmentation, et s'établit pour 2014 à plus de 980 000 heures, soit une hausse supérieure à 80 000 heures.

Cette augmentation est portée principalement par les entreprises de classe 1, dont les salariés ont suivis plus de 810 000 heures de formation (soit + 70 000 heures par rapport à 2013).

Comme les années précédentes, les ouvriers non roulants suivent les formations les plus longues : 42 heures en moyenne en 2014, suivis par les conducteurs avec 34,4 heures de formation en moyenne, ces deux chiffres étant en hausse par rapport à 2013. L'ensemble des autres catégories professionnelles augmente également, les ingénieurs et cadres suivant malgré cela toujours les formations les moins longues, de 23,2 heures en moyenne.

	2012	2013	2014
Nombre d'heures de stage	821 491	899 049	983 501
Nombre moyen d'heures de stage par stagiaire	31,3	30,2	32,9

■ Par classe d'entreprises

Nombre d'heures de stage			
Classe 1	674 167	737 549	812 344
Classe 2	128 791	127 932	144 291
Classe 3	18 532	33 568	26 867

Nombre moyen d'heures de stage par stagiaire			
Classe 1	34,3	31,9	35,7
Classe 2	22,5	24	27,4
Classe 3	20,9	25,7	14,2

■ Par catégorie professionnelle

	2012			2013			2014		
	Nombre d'heures de stage	Nombre d'heures par stagiaire	En % du nombre total des heures de stages	Nombre d'heures de stage	Nombre d'heures par stagiaire	En % du nombre total des heures de stages	Nombre d'heures de stage	Nombre d'heures par stagiaire	En % du nombre total des heures de stages
Ingénieurs et Cadres	13 108	25,2	1,6 %	12 005	20,5	1,3 %	14 378	23,2	1,5 %
Maîtrises et Techniciens	145 948	25,6	17,8 %	154 259	22,8	17,2 %	168 478	27,5	17,1 %
Employés	37 654	29,6	4,6 %	38 089	22,9	4,2 %	40 664	25,1	4,1 %
Ouvriers roulants	522 896	32,2	63,6 %	594 108	32,3	66,1 %	650 911	34,4	66,2 %
Ouvriers non roulants	101 884	40	12,4 %	100 589	41,7	11,2 %	109 069	42	11,1 %

4 Formation professionnelle

4.6 Droit individuel à la formation (DIF)

La part des salariés des entreprises de notre panel ayant suivi une formation au titre du DIF a augmenté de +2,1 points en 2014 pour s'établir à 7,4 %, soit 3 522 salariés. Les formations ont en moyenne duré 22 heures.

L'ensemble des catégories professionnelles est concerné par cette hausse, tant en nombre de salariés qu'en proportion.

Les cadres et les ouvriers non roulants sont néanmoins les seules catégories professionnelles où le nombre d'heures de formations au titre du DIF a baissé. Les employés ont ainsi bénéficié de formations plus longues (27 heures en moyenne), à l'inverse des ouvriers non roulants (10 heures).

Le DIF a ainsi été notamment utilisé pour financer des formations pour l'apprentissage de langues étrangères, en informatique, en bureautique, sur le développement personnel, en management de proximité, ou encore des stages de récupérations de points de permis.

Pour mémoire, en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale », le DIF est supprimé à compter du 1^{er} janvier 2015 et est remplacé par le Compte Personnel de Formation, qui n'obéit pas aux mêmes règles d'éligibilité des formations mobilisables.

	2012				2013				2014			
	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre d'heures	Nombre d'heures moyen effectué par salarié	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre d'heures	Nombre d'heures moyen effectué par salarié	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre d'heures	Nombre d'heures moyen effectué par salarié
Ingénieurs et Cadres	56	7 %	1 759	31	52	6,1 %	1 712	33	61	7 %	1 607	26
Maîtrises et Techniciens	644	8,3 %	14 846	23	443	5,7 %	11 433	26	705	8,8 %	15 593	22
Employés	215	8,2 %	6 063	28	156	5,8 %	3 607	23	253	9,2 %	6 799	27
Ouvriers roulants	1 662	5,3 %	36 579	22	1 673	5,3 %	39 560	24	2 096	6,6 %	49 663	24
Ouvriers non roulants	170	4,6 %	4 720	28	193	5,2 %	5 195	27	407	10,9 %	3 939	10
TOTAL	2 747	6 %	63 967	23	2 517	5,4 %	61 507	24	3 522	7,5 %	77 600	22

4.7 Périodes de professionnalisation

Le nombre de périodes de professionnalisation poursuit, de manière plus modérée, son augmentation (+0,2 point en 2014). Ainsi, 1 727 salariés ont bénéficié de ce dispositif en 2014, soit 3,7 % de l'effectif de la branche. La catégorie des maîtrises et techniciens connaît la plus forte augmentation en 2014, 82 salariés supplémentaires ayant suivi une formation dans ce cadre, à l'inverse des ouvriers non roulants qui affichent une légère diminution.

Les périodes de professionnalisation ont notamment permis aux salariés de passer le permis C, D, ou EC, la FIMO voyageurs, des formations passerelles, l'habilitation à la conduite du tramway, des titres professionnels (Agent de Médiation et Information Service; Conducteur de Transport Routier Interurbain de Voyageurs), ou encore, de suivre des cursus de management de proximité.

3,7 %
de l'effectif
a bénéficié d'une
période de
professionnalisation

	2012		2013		2014	
	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre de salariés	En % de l'effectif total	Nombre de salariés	En % de l'effectif total
Ingénieurs et Cadres	3	0,4 %	8	0,9 %	18	2,1 %
Maîtrises et Techniciens	157	2 %	130	1,7 %	212	2,7 %
Employés	34	1,3 %	81	3 %	72	2,6 %
Ouvriers roulants	731	2,4 %	1 177	3,8 %	1 238	3,9 %
Ouvriers non roulants	176	4,8 %	208	5,6 %	187	5 %
TOTAL	1 101	2,4 %	1 604	3,5 %	1 727	3,7 %

4.8 Contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et contrats aidés

Faisant suite à une légère baisse lors des années précédentes, le nombre de salariés en contrat d'apprentissage au sein de la branche est cette année en hausse. Ainsi, 170 contrats étaient en cours au 31 décembre 2014, soit 18 de plus qu'au 31 décembre 2013. A l'inverse, le nombre de contrats de professionnalisation en cours fin 2014 diminue par rapport à 2013, même s'il reste à un niveau plus élevé que pour 2012 (302 contrats en cours en 2014, 386 en 2013 et 269 en 2012).

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ont notamment permis la préparation de titres professionnels (Conducteur de Transport Routier Interurbain de Voyageurs, Agent de Médiation et Information Service), de Baccalauréat

professionnel (maintenance véhicule, mécanique, logistique, gestion), de BTS (Maintenance Industrielle, management des unités commerciales), de DUT (Gestion logistique Transport), de licences professionnelles (logistique, ressources humaines) ou de masters 2 (marketing, ressources humaines).

Le nombre de contrats aidés poursuit son augmentation, portée par le développement des emplois d'avenir, mis en place fin 2012. Le nombre de contrats aidés en cours s'établit ainsi à 201 au 31 décembre 2014, dont 145 emplois d'avenir, plus du double de l'année précédente. A l'inverse, le nombre de contrats de génération en cours au 31 décembre 2014 se limite à 7.

■ Contrats d'apprentissage

En cours au 31 déc. 2012	En cours au 31 déc. 2013	En cours au 31 déc. 2014
160	152	170
Dont conclus en 2012	Dont conclus en 2013	Dont conclus en 2014
101	92	120

■ Contrats de professionnalisation

En cours au 31 déc. 2012	En cours au 31 déc. 2013	En cours au 31 déc. 2014
269	386	302
Dont conclus en 2012	Dont conclus en 2013	Dont conclus en 2014
249	265	227

■ Autres types de contrats aidés

	En cours au 31 déc. 2012	En cours au 31 déc. 2013	En cours au 31 déc. 2014
Contrats adultes relais	14	8	16
Contrats uniques d'insertion	16	35	33
Emplois d'avenir*	0	67	145
Contrats de génération**	0	0	7
TOTAL	30	110	201
	Dont conclus en 2012	Dont conclus en 2013	Dont conclus en 2014
Contrats adultes relais	3	0	4
Contrats uniques d'insertion	14	32	19
Emplois d'avenir*	0	67	103
Contrats de génération**	0	0	7
TOTAL	17	99	133

* Nouveau contrat applicable depuis novembre 2012

** Nouveau contrat applicable depuis mars 2013

4 Formation professionnelle

4.9 Niveau de formation du personnel embauché

La répartition du niveau de formation du personnel embauché en 2014 est stable par rapport à 2013.

La part des salariés embauchés de niveau V (baccalauréat) reste la plus importante (52,5 % en 2014), et la proportion de salariés au niveau I et II (licence, master et plus) la plus faible (5,4 %).

	2012	2013	2014
Niveau VI	14,4 %	14,3 %	7 %
Niveau V (BEP/CAP)	45 %	46,4 %	52,5 %
Niveau IV (BAC)	24,2 %	23 %	24,5 %
Niveau III (BTS)	10,5 %	9,7 %	10,6 %
Niveau I & II (BAC +3 et plus)	5,9 %	6,6 %	5,4 %

4.10 Bilan d'activité de la section transports urbains de l'OPCA Transports et Services (Données fournies par l'OPCA Transports et Services)

En 2014, la collecte brute totale du secteur des transports urbains était proche des 13 millions d'euros au titre du 0,5 % « *financement des priorités de formation* » et du 0,3 % « *actions prioritaires de formation* ». Conformément à l'arrêté du 16 décembre 2014, 13 % de la collecte, soit 1,6 million d'euros ont été reversés au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP).

■ 0,5 % « **financement des priorités de formation de branche** »

Aux termes de l'accord de branche du 28 janvier 2010 « *relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle* », un versement à l'OPCA Transports et Services, correspondant à 0,5 % de la masse salariale des entreprises, assure le financement des priorités de formation. Il peut s'agir notamment des formations au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, du DIF, ou des Préparations Opérationnelles à l'Emploi (POE).

En termes de contributions obligatoires, les transports urbains demeurent ainsi en 2014 le deuxième contributeur, derrière les marchandises et avant le transport interurbain de voyageurs. Cet équilibre devrait être bouleversé en 2015 avec l'adhésion de la branche de la propreté à l'OPCA Transports et Services.

Ainsi, en 2014, l'OPCA Transports et Services a financé 5 140 actions de formation, soit une progression de +6 % par rapport à 2013.

Cette augmentation est principalement portée par les formations financées au titre du DIF (+26 %) en 2014, qui restent les actions de formations les plus financées par l'OPCA Transports et Services avec 2 710 actions financées.

■ Professionnalisation

	Exercice 2012	Exercice 2013	Exercice 2014
Collecte brute (en M€)	7,6	7,8	8
Collecte après reversement au FPSPP (en M€)	6,5	6,4	6,4
Engagements (en M€)	7,72	9,11	8,26
Ecart entre la collecte après reversement au FPSPP et les engagements (en M€)	-1,22	-2,71	-1,86
Nombre de contrats de professionnalisation	603	516	426
Nombre de périodes de professionnalisation financées	1 244	1 875	1 736
Nombre de formations au titre du DIF financées	2 188	2 143	2 710
Nombre de formations tuteurs financées	78	112	100
Nombre de POE individuelles financées	158	203	168
Total des actions de formations financées	4 271	4 849	5 140

■ 0,3 % actions prioritaires de formation spécifiques

	Exercice 2012 (0,3 %)	Exercice 2013 (0,3 %)	Exercice 2014 (0,3 %)*
Collecte (en €)	4 404 640	4 829 227	4 979 500
Engagements (en €)			
Au titre de la VAE	0	0	0
Au titre de la sécurité	4 291 442	5 497 971	5 882 824
TOTAL	4 291 442	5 497 971	5 882 824
Nombre de stagiaires			
Au titre de la validation des acquis professionnels	0	0	0
Au titre de la sécurité	9 686 (dont 5755 FCO)	13 045 (dont 3 360 FCO)	14 486 (dont 6 580 FCO)
TOTAL	9 686	13 045	14 486

* Chiffres provisoires fournis par l'OPCA Transports et Services, arrêtés au 10 avril 2015

NB : Les chiffres de l'exercice 2013 ont fait l'objet d'un réajustement dans la mesure où les chiffres publiés l'année précédente, fournis par l'OPCA Transports et Services, n'étaient que provisoires.

En application de l'accord de branche précité du 28 janvier 2010, reprenant les accords antérieurs, un versement de 0,3 % de la masse salariale brute des entreprises à l'OPCA Transports et Services permet de financer certaines actions de formation spécifiques à la branche. Ces actions comprennent en particulier les formations relatives à la sécurité (gestion des situations conflictuelles) et celles effectuées dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience. Comme les années précédentes, les formations financées par l'OPCA Transports et Services l'ont été au titre de la sûreté et non de la validation des acquis de l'expérience.

La collecte s'établit à près de 5 millions d'euros en 2014, soit une hausse de plus de 3 % par rapport à 2013. L'écart avec le niveau des engagements augmente néanmoins lui aussi, et s'établit à plus de 800 000 euros.

Le nombre de stagiaires pris en charge au titre du 0,3 % s'établit à 14 486 pour 2014. L'augmentation par rapport à l'année précédente peut notamment s'expliquer par le nombre de FCO prises en charge en 2014, qui est de 6 580, soit près du double par rapport à 2013.

5 Données de cadrage économique

Pour information, le document « Les chiffres clés du transport public urbain » présentant les données définitives du secteur des transports urbains de voyageurs au titre de l'année 2014 sera édité par l'UTP dans le courant de l'automne 2015.
Ce document présentera les résultats réseau par réseau des adhérents de l'UTP.

5.1 Le contexte économique national en 2014

■ Les grands indicateurs

L'année 2014 a été marquée par un ralentissement sensible de la croissance des prix à la consommation. L'inflation s'est en effet limitée à +0,5 %, le taux le plus faible depuis 1999, à l'exception de 2009. Pour autant, et malgré des taux d'intérêt également très bas, les ménages ont considérablement réduit leurs investissements, tandis que leurs dépenses de consommation restaient atones. Ces puissants moteurs de l'économie française étant en panne, ils entraînent avec eux tous les secteurs de l'économie. Ainsi, la production industrielle enregistre un nouveau recul (-0,5 %) notamment dû à la construction automobile et à l'agroalimentaire, tandis que l'activité du bâtiment et des travaux publics s'enlise (-1,5 %).

Au final, le produit intérieur brut demeure sur un rythme de croissance faible pour la troisième année consécutive, et le marché du travail continue à se dégrader.

	2011	2012	2013	2014
PIB en volume (moyenne annuelle)	+1,7 %	0 %	+0,4 %	+0,4 %
Indice des prix à la consommation	+2,1 %	+2 %	+0,9 %	+0,5 %
Dépenses de consommation des ménages (en volume)	+0,2 %	-0,4 %	+0,3 %	+0,6 %
Exportations (en volume)	+5,5 %	+2,5 %	+2,4 %	+2,7 %
Importations (en volume)	+5,3 %	-0,9 %	+0,8 %	+3,8 %
Formation brute de capital fixe (en volume)	+3,5 %	-1,2 %	-0,8 %	-1,6 %
Entreprises non financières	+5,1 %	-1,9 %	-0,6 %	+0,3 %
Ménages	+3,2 %	-0,4 %	-3,1 %	-5,8 %
Administrations publiques	-1,8 %	-0,6 %	0 %	-2,1 %
Indice de production dans l'industrie manufacturière	+3,8 %	-3,4 %	-1 %	-0,5 %
Industrie automobile	+4,8 %	-11,6 %	-6,2 %	-6 %

Source : INSEE

■ Le marché du travail

10 % des Français en âge de travailler étaient au chômage en 2014. Ce seuil symbolique a été atteint en raison de la destruction de 0,3 % des emplois salariés au cours de l'année, notamment dans l'industrie et la construction.

Ce sont les jeunes hommes qui ont été les premières victimes du recul des effectifs, étant naturellement les salariés des secteurs les plus touchés par la crise économique et le repli des investissements. A l'inverse, les jeunes femmes ont retrouvé un taux d'emploi supérieur à celui de 2011. Davantage employées dans les activités de commerce et de services à la personne, elles ont bénéficié

de la bonne tenue de ces secteurs, et en particulier celui de la restauration.

L'horizon semble néanmoins se dégager sur le marché du travail. Le signe précurseur en est le rebond de l'intérim, qui est traditionnellement le premier secteur touché par les réductions d'effectifs. Son activité s'est redressée en 2014 après deux ans de baisse importante, ce qui peut augurer d'une reprise des embauches à court terme.

■ Évolution des effectifs salariés dans les secteurs de l'économie française

	2011	2012	2013	2014
Industrie	-1 %	-0,6 %	-1,4 %	-1,3 %
<i>dont</i>				
Fabrication de matériel de transport	-0,3 %	+0,5 %	-1,4 %	-2,6 %
Industrie automobile	-1,1 %	-1,8 %	-4,6 %	-5,1 %
Fabrication d'autres matériels de transport	+1,2 %	+4,6 %	+3,7 %	+1 %
Construction	-0,7 %	-0,7 %	-1,9 %	-2,4 %
Tertiaire marchand	+1,3 %	-0,2 %	-0,5 %	+0,2 %
<i>dont</i>				
Transports et entreposage	-0,7 %	-0,3 %	-0,4 %	-0,5 %
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	+1,5 %	+1 %	+0,8 %	+1 %
ENSEMBLE des secteurs marchands hors agriculture	+0,6 %	-0,3 %	-0,8 %	-0,3 %

Unité : variation annuelle des effectifs trimestriels (hors intérim) en %, CVS

Source : DARES

■ Chômage

Taux de chômage (au sens du Bureau International du Travail)	T4 2011	T4 2012	T4 2013	T4 2014 (p)
Ensemble	9,4 %	9,8 %	9,8 %	10 %
de 15 à 24 ans	22,3 %	25,4 %	22,8 %	23,7 %
de 25 à 49 ans	8,6 %	8,8 %	9,2 %	9,5 %
50 ans et plus	6,4 %	6,3 %	6,4 %	6,8 %
Hommes	9,2 %	9,9 %	9,8 %	10,4 %
de 15 à 24 ans	22 %	25,6 %	22,4 %	25,3 %
de 25 à 49 ans	8,3 %	8,7 %	9,2 %	9,4 %
50 ans et plus	6,3 %	6,7 %	6,5 %	7,2 %
Femmes	9,6 %	9,6 %	9,7 %	9,7 %
de 15 à 24 ans	22,6 %	25,1 %	23,3 %	21,8 %
de 25 à 49 ans	9 %	9,4 %	9,3 %	9,5 %
50 ans et plus	6,6 %	5,9 %	6,4 %	6,4 %

Unité : %, part des demandeurs d'emploi dans la population active en France métropolitaine

(p) données provisoires

Source : INSEE, DARES (ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité)

5

Contexte économique

5.2 Les budgets des collectivités locales

Les autorités locales responsables du transport public urbain, que sont les communes et les groupements à fiscalité propre, sont entrées dans une période extrêmement tendue du point de vue financier. Si les recettes fiscales, leur principale source de revenus, maintiennent le cap de la croissance, les concours de l'Etat vont nettement diminuer au cours des prochaines années. La contraction de la Dotation Globale de Fonctionnement (DGF) contribue en effet à la réduction des déficits publics à hauteur de près de 16 milliards d'euros pour le seul bloc communal sur la période 2014-2017.

Son effet s'est déjà fait sentir en 2014, même si elle n'explique pas à elle seule le repli des investissements. Ces derniers ont en effet reculé de -10 % dans les communes et de -5,6 % dans les groupements à fiscalité propre, en raison notamment des élections municipales. Pour autant, ces échéances passées, le rebond de l'investissement reste fortement compromis. L'épargne brute des collectivités locales se réduit nettement, ce qui les contraint à avoir recours à l'emprunt pour financer leurs projets.

Finances des communes

En milliards d'euros

		Variation 2013/2012	2013 en Md€	Variation 2014/2013	2014 en Md€ (e)
Recettes	TOTAL	+1,1 %	79,1	+0,5 %	79,5
	Recettes fiscales	+2,2 %	48,3	+1,8 %	49,2
	Dotations de l'Etat	-0,8 %	18,7	-4,2 %	17,9
	Autres recettes	-0,1 %	12,2	+2,2 %	12,5
Dépenses	TOTAL	+2,8 %	67,3	+2,2 %	68,7
	Charges de personnel	+2,6 %	35	+2,6 %	35,9
	Autres dépenses de gestion	+3,2 %	30	+1,8 %	30,5
	Charges de personnel	+0,6 %	2,3	-0,2 %	2,3
	Epargne brute	-7,7 %	11,9	-9,1 %	10,8
Dépenses d'investissement		+8,9 %	27,4	-10,2 %	24,6

(e) estimation Banque Postale et AMF

Source : AMF/ La Banque Postale, Territoires et Finances, novembre 2014

Finances des groupements à fiscalité propre (communautés d'agglomérations, communautés de communes, communautés urbaines, syndicats d'agglomération nouvelle)

En milliards d'euros

		Variation 2013/2012	2013 en Md€	Variation 2014/2013	2014 en Md€ (e)
Recettes	TOTAL	+3,7 %	34,5	+2,1 %	35,2
	Recettes fiscales	+5,7 %	21,7	+3,3 %	22,4
	Dotations de l'Etat	+0,1 %	8,7	-1,3 %	8,6
	Autres recettes	+1,3 %	4	+2,5 %	4,1
Dépenses	TOTAL	+4,4 %	29,4	+3,5 %	30,4
	Charges de personnel	+7,2 %	6,7	+5,8 %	7,1
	Autres dépenses de gestion	+2,4 %	1,1	+2 %	1,1
	Charges de personnel	+1,9 %	0,7	-0,9 %	0,7
	Epargne brute	0 %	5	-6,4 %	4,7
Dépenses d'investissement		+5,3 %	10	-5,6 %	9,4

(e) estimation Banque Postale

Source : AMF/ La Banque Postale, Territoires et Finances, novembre 2014

5.3 Le secteur des transports

■ Le transport de marchandises

Le rebond du transport ferroviaire de marchandises en 2014 est certes modeste (+0,3 %), mais il marque une consolidation de l'activité depuis 3 ans qui rompt avec le repli structurel des années précédentes. Cette relative stabilité masque cependant une modification en profondeur de l'activité. Celle-ci est en effet de plus en plus tournée vers l'international, tandis que les marchés sur le sol français, comme le transit, périclitent.

Pour ce qui concerne les autres modes, le net recul du transport routier sous pavillon français (-3,4 %) fait de ce secteur la principale victime du repli de la production industrielle, et notamment de la production de l'industrie automobile. Le pavillon étranger demeure quant à lui stable sur moyenne période.

Transports intérieurs de marchandises	2011	2012	2013	2014 (e)
Transport routier	300,2	283,4	282,9	272,7
<i>Pavillon français</i>	200,5	188,3	187,9	181,5
<i>Pavillon étranger</i>	99,7	95,2	95	95
Transport ferroviaire	34,2	32,6	32,2	32,3
<i>National</i>	25,4	22,1	20,4	20,3
<i>International</i>	6,6	7,4	8,3	8,6
<i>Transit</i>	2,2	3,1	3,3	3,1
Transport fluvial	7,9	7,7	7,8	7,6
Oléoducs	17,2	15,2	13,2	13,2
Ensemble	359,4	338,9	336,1	325,9

Unité : milliards de t-km

(e) estimations UTP d'après SOeS

Source : CGDD, SOeS, Bulletin mensuel statistique des transports, avril 2015

■ Le transport de voyageurs

Qu'il s'agisse du train (hors Ile-de-France) ou de l'avion sur les lignes intérieures, les modes alternatifs ont accusé un net repli sur l'année.

A l'inverse, les voyages en bus ou en car ont progressé significativement (+2,8 %) tandis que l'usage de la voiture a

retrouvé une dynamique inégalée au cours des dernières années (+1,8 %).

La baisse des prix des carburants a indéniablement eu un effet accélérateur sur ce rebond, mais le bilan humain est sans appel : le nombre de tués sur les routes a augmenté de +3,7 % en un an.

Transports intérieurs de voyageurs	2011	2012	2013	2014 (e)
Véhicules particuliers	812,7	815	815,8	830,5
Transports collectifs	168,6	169,9	170,7	169,9
<i>Autobus, autocars</i>	51,1	51,6	53,1	54,6
<i>Transports ferrés</i>	104	104,3	102,9	101,7
<i>Train à grande vitesse</i>	54,9	54	53,7	53,6
<i>Train sous convention régionale hors Ile-de-France</i>	13,5	14,2	14	13,6
<i>Train sous convention régionale Ile-de-France</i>	11,8	12,1	12	12,3
<i>Transport aérien (vols intérieurs)</i>	13,5	14	14,6	13,7
Ensemble	981,2	984,9	986,5	1000,4

Unité : giga voy.km

(e) estimations UTP d'après SOeS

Source : CGDD, SOeS, Bulletin mensuel statistique des transports, avril 2015

■ Focus sur le transport urbain de voyageurs

A l'instar de 2013, l'année 2014 met en lumière la grande hétérogénéité des contextes locaux qui impactent l'activité des transports publics urbains. Là où les mises en service de systèmes en site propre (tramways, Bus à Haut Niveau de Service) ont eu lieu, les résultats sont au rendez-vous, comme l'illustrent certains réseaux de taille intermédiaire qui entraînent la hausse de la moyenne de leur classe. Les grands réseaux profitent, quant à eux, de leur avantage par rapport à la voiture en termes de fiabilité du temps de parcours dans les centres-villes congestionnés, de sorte que la baisse des prix des carburants a peu affecté leur fréquentation. A l'inverse, les petits réseaux en

ont subi directement l'effet en raison notamment de leur densité structurellement décroissante. Ainsi, malgré les efforts importants consentis pour accroître l'offre kilométrique (+4 % sur l'année), le trafic n'a pas réagi aussi positivement qu'escompté (+1,7 %).

Seul constat unanime pour toutes les tailles d'agglomérations : la recette au voyage s'est effondrée en 2014. Le passage de 7 % à 10 % du taux de TVA dans les transports n'a en effet pas été répercuté sur les tarifs de la plupart des réseaux urbains. Ceci se traduira mécaniquement par une nouvelle dégradation du ratio recettes / dépenses en 2014.

Évolution de l'activité des réseaux urbains

	Production		Trafic	
	2013	2014 (p)	2013	2014 (p)
Ensemble des réseaux de province	+2,2 %	+2,3 %	+3 %	+3,3 %
Réseaux de plus de 250 000 habitants desservis	+2,7 %	+1,5 %	+3,3 %	+3,1 %
Réseaux entre 100 et 250 000 habitants desservis	+1,3 %	+4,1 %	+1,9 %	+5 %
Réseaux de moins de 100 000 habitants desservis	+1,7 %	+4 %	+2,1 %	+1,7 %

(p) données provisoires

Sources : UTP, Chiffres Clés 2013 et indicateurs mensuels de conjoncture 2014

Réalisation et rédaction du bilan social :

Département des affaires sociales

Benoît Juéry, directeur du département

Aurélie Jabeur, chargée de mission

Jean Lagrange, chargé d'études juridiques

Roxane Blondin, assistante de direction

Rédaction des données économiques :

Stéphanie Lopes d'Azevedo, chargée de mission au
Département Affaires Economiques et Techniques (AET)

Conception graphique, maquette et exécution :

Z&A Conseil - membre du groupe Une Belle Agence





17 rue d'Anjou - 75008 Paris
(Entrée 17 bis)
Tél : +33 (0)1 48 74 63 51
Fax : +33 (0)1 40 16 11 72

www.utp.fr

